

Projektübersicht und Handreichung zum Verbundvorhaben

Generation BeSt

Untersuchung von geschlechterneutralen
und gendersensiblen Berufungsstrategien

*Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ –
Förderbereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
„Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit
für Frauen in Bildung und Forschung“*

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

Wissenschaftliche Leitung

RWTH Aachen University	TU München
Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften
Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke	Univ.-Prof. Dr. phil. Susanne Ihlen
Fakultät für Maschinenwesen	TUM School of Education

Sehr geehrte Damen und Herren,

die vorliegende Handreichung ist im Rahmen des „Genderation Best – Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien“ entstanden. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den FKZ 01FP1093, 01FP1094, 01FP1095 und 01FP1096 gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Das IMA/ZLW & IfU der RWTH Aachen University und das Fachgebiet Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften der TU München analysierten die Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. Das Forschungsvorhaben „Genderation BeSt“ geht der Frage nach, welche organisationsinhärenten, strukturellen und kulturellen Faktoren zu einer geschlechterasymmetrischen Verteilung des Personals im Wissenschaftssystem auf professoraler Ebene führen. Untersucht wurden unterschiedliche Hochschulen sowie Fachdisziplinen, um eventuelle Zusammenhänge zwischen diesen und dem jeweiligen Professorinnenanteil ableiten zu können. Darüber hinaus kam die innovative, algorithmenbasierte Analyseverfahren „Text Mining“ zur Ermittlung von Gendersensibilität von Drittmittelausschreibungen deutscher Forschungsfördereinrichtungen und Stellenausschreibungen für Neu- und Nachberufungen zum Einsatz.

Entdecken Sie nun die vielfältigen Ergebnisse unserer Untersuchungen!



Prof. Dr. Sabina Jeschke



Prof. Dr. Susanne Ihlen

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Stand der Forschung	6
2	Design des Vorhabens	13
3	Ergebnisse der Untersuchung zu gendersensiblen und -neutralen Berufungsmaßnahmen	16
3.1	Vorstudie	16
3.2	Hauptstudie	17
4	Ergebnisse der Untersuchung zur Gendersensibilität von Drittmittel- und Stellenausschreibungen	35
4.1	Text Mining	35
4.2	Problemzentrierte Interviews	45
5	Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen	53
5.1	Strukturelle Chancen und Barrieren	53
5.2	Kulturelle Chancen und Barrieren	53
5.3	Handlungsempfehlungen	55
6	Literatur	62

1 Hintergrund und Stand der Forschung

Karriereverläufe von Frauen zeigen in der Wissenschaft das Phänomen einer geschlechterspezifischen „leaky pipeline“ (EU-Kommission 2001): mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter sinkt der Anteil von Frauen im Vergleich zu ihren Kollegen überproportional. Dieser „dropout“ von Akademikerinnen (Metz-Göckel 2010 et al.) findet besonders eklatant beim Übergang von Promotion zur Habilitation statt, setzt sich beim Ruf auf eine Professur fort und reproduziert die Geschlechterasymmetrien auf professoraler Ebene. Je nach Fachbereich variiert dieser Rückgang von Wissenschaftlerinnen im System Hochschule stark. Im Hinblick auf den Beginn aller potenziellen Wissenschaftskarrieren, d.h. den Studienbeginn, können Studienanfänger mit einer Wahrscheinlichkeit von 2% auf eine Professur berufen werden. Bei Studienanfängerinnen liegt dieser Wert im Durchschnitt aller Fachbereiche in Deutschland bei nur 0,6% (Lind 2006). Das Geschlechterverhältnis von StudienanfängerInnen ist heutzutage ausgewogen (Statistisches Bundesamt 2012) - je nach Fach überwiegen Studienanfängerinnen sogar. Dennoch liegt die Wahrscheinlichkeit für Frauen, auf eine Professur berufen zu werden, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen im Durchschnitt bei nur knapp einem Drittel.

Erklärungsansätze im Forschungsbereich „Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem“

Die Forschung im Bereich „Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem“ versuchte in den letzten Jahrzehnten durch verschiedene wissenschaftliche Ansätze zu beantworten, welche Mechanismen im universitären Gesamtkontext zu dieser überproportionalen Abnahme von Frauen im Verlauf der Wissenschaftskarriere führen. Formal sind alle Barrieren zwischen den Geschlechtern, in Bezug auf die Möglichkeit eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, abgebaut, sodass einem gleichberechtigten Zugang zu Spitzenpositionen eigentlich keine Grenzen gesetzt sein dürften (Beaufäys und Kraiss 2005).

Erklärungsmodelle der letzten Jahre stimmen vor allem in ihrem organisationstheoretischen Analyseansatz der Marginalisierung von Frauen in universitären Spitzenpositionen überein. So wurden Anstrengungen unternommen, die expliziten und impliziten Strukturen im Forschungsbetrieb zu durchleuchten, um so Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des deutschen Wissenschaftssystems (Lind 2007) aufzudecken. Es ist heute allgemein anerkannt, dass auf individueller Ebene eine Kombination aus persönlichen, strukturellen und sozio-kulturellen Faktoren miteinander korrelieren und so ein mehrdimensionales Wirkgefüge bilden, das dann – makrosoziologisch betrachtet – zu einem Aus-

scheiden von Frauen aus der Profession Wissenschaft führt. Selbstselektive Prozesse sind also stark von fremdselektiven Einflüssen unterwandert und bedingen gemeinsam die vertikale Segregation von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem (von Stebut 2003). Die Vermutung, dass es sich beim Verlust von Frauen im Wissenschaftsbetrieb in höheren Positionen um rein selbstselektive Prozesse und freie Entscheidungen gegen eine wissenschaftliche Karriere handelt, scheint keine allgemeine Gültigkeit zu haben. Stattdessen stehen die Entscheidungsprozesse vielmehr oftmals im Zusammenhang mit den Institutionen, Strukturen und sozialen Beziehungen innerhalb des Wissenschaftssektors, so dass die Selektion nicht nur durch die Frauen sondern auch durch äußere Bedingungen geschieht (Beaufäys und Kraiss 2005).

Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Forschung der achtziger Jahre ist ein traditionell geprägtes Professoren- und normatives Mutterbild, das die Vorstellungen in Wissenschaft und Gesellschaft dominiert (Rossiter, zit. nach Wobbe 2003; Metz-Göckel et al. 2010). Dementsprechend sind Universitäten als soziale Räume auch heutzutage noch von „patriarchalen“ Strukturen, in die Frauen nur durch hohen individuellen Aufwand Zugang haben, beeinflusst. Die Konsequenzen dieses „männerdominierten“ Systems können für Frauen mit Erfolglosigkeit und einer vorzeitigen Beendigung des Studiums ohne Abschluss beschrieben werden, wenn nicht durch Einzelmaßnahmen Unterstützung erfolgt (Bock et al. 1983, Hausen und Nowotny 1990)¹. Der hohe Aufwand für Anpassungsleistungen und Rechtfertigungen seitens junger Wissenschaftlerinnen (Ramirez in Wobbe 2003) für ihr Interesse an der Forschung stehen seit den 1980er Jahren im Zentrum der wissenschaftlichen Diskussion.

Viele Studien zur Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft, die seit Beginn der neunziger Jahre veröffentlicht wurden, deuten darauf hin, dass die wesentlichen Ursachen dafür innerhalb des Wissenschaftssystems und seinen Strukturen zu suchen sind. Deshalb liegt seither der Fokus der Forschung u.a. auf einem Bereich, zu dem der Ansatz der „Gendered Organisation“ weitreichende Erkenntnisse beigetragen hat: asymmetrische Geschlechterverhältnisse sind in Organisationen und Institutionen vorhanden, reproduzieren sich dort und lassen sich auch im Rahmen von Universitäten und anderen wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen finden (Geenen 1994, Roloff 2002, Allmendinger 1999, Matthies et al. 2001). Nebstdem ist diese Asymmetrie auch innerhalb von Berufungskommissionen zu erkennen (Allmendinger et al. 2004).

1 Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen wurden auf ihre gesellschaftlich vorgegebenen Rollenmuster, Sozialisationsprozesse und biographischen Verläufe zurück geführt, es wurden spezifisch weibliche Identitätsentwicklung und Konfliktbewältigungsstrategien sowie der Umgang von Frauen mit Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht (Beaufäys und Kraiss 2005).

Rahmenbedingungen

Ein strukturelles Problem des „dropout“ von Wissenschaftlerinnen stellt nach Ansicht vieler der geringe Standardisierungs- und Formalisierungsgrad von Stellenbesetzungsverfahren dar (Lind 2007; Allmendinger 2005). Bei Frauen wird außerdem häufig – beispielsweise aufgrund von Alltagserfahrungen – davon ausgegangen, dass sie häufiger wegen familiärer Pflichten aus der Wissenschaft ausscheiden. Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft erscheint demnach risikobehafteter und erfolgt teilweise unbewusst defensiver als die Förderung von Männern (Lind 2007).

Zudem existiert eine Vielzahl informeller Hürden, deren Einfluss von großer Bedeutung ist. Dazu zählen unkonkrete Leistungs- und Verfügbarkeitswartungen² sowie eine ungünstige Bestätigungs- und Wertschätzungskultur³ gegenüber Wissenschaftlerinnen (Lind 2007). Solche Verhaltensmuster werden von Metz-Göckel et al. (2010) als Vorenthaltung des Kapitals „Anerkennung“ beschrieben und bilden eine zentrale Hürde auf dem Weg, eine wissenschaftliche Karriere überhaupt in Betracht zu ziehen.

Unterstützt wird dieser Umstand außerdem durch die geringe Integration von Wissenschaftlerinnen in informelle Austauschbeziehungen (Malone et al. 2005; Gunter und Stambach 2005). Männer haben dagegen einen deutlich besseren Zugang zu Ressourcen und sind deutlich öfter in informelle Netzwerke involviert als ihre Kolleginnen, d. h. sie haben besseren Zugang zu organisationalem Wissen und internen Informationen (z. B. Kontakte zu Entscheidungsträgern; Austausch über Strategien bei Forschungsanträgen, Publikationen etc.; Informationen über Berufungsverfahren; Vermittlung persönlicher Kontakte etc.) (Metz-Göckel 2007).

Fachwissenschaftliche Ausrichtung der Universitäten und Professorinnenanteil

Die Betrachtung der Geschlechterasymmetrie auf professoraler Ebene vermittelt einen ersten Eindruck der Problemlage geschlechterdifferenter Karriereverläufe. Betrachtet man jedoch zusätzlich regionale und fachbezogene Unterscheidungen, so ist dieses Verhältnis noch markanter. Es zeigen sich nicht nur Differenzen, sondern auch eine deutliche Streuung und Varianz der Repräsentanz von Frauen auf professoraler Ebene je nach regionaler Zugehörigkeit der Universitäten, wie das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten verdeutlicht (CEWS 2011). So zeigt sich, bezogen auf die fachwissenschaftliche Ausrichtung von Universitäten, eine extrem breite Streuung der Anzahl von Frauen entlang der wissenschaftlichen Karriereleiter.

Es ist für technische Universitäten aufgrund des geschlechterspezifischen Studienwahlverhaltens schwieriger, den Studentinnen- und Frauenanteil in charakteristischen Disziplinen, vornehmlich Natur- und Ingenieurwissenschaften, zu erhöhen (Schlüter und Harmeier 2012). Dies gestaltet sich für Universitäten mit sozial- oder wirtschaftswissenschaftlicher

Schwerpunktsetzung leichter. Jedoch ergibt sich bereits hier eine erste Auffälligkeit, denn trotz des höheren Frauenanteils unter den StudentInnen und AbsolventInnen dieser Fachrichtungen haben technische Universitäten auf fortgeschrittenen wissenschaftlichen Karrierestufen – prozentual gesehen – einen höheren Frauenanteil, gemessen an dem zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen Potenzial (CEWS 2011). Eine genauere Betrachtung der Fachdisziplinen in Bezug auf das Merkmal Professorinnenquote zeigt im ersten Schritt, dass der Anteil der Akademikerinnen in allen Disziplinen mit jeder Hierarchieebene abnimmt, jedoch lässt sich auch hier genauer differenzieren: Sind die Frauenanteile in den Ingenieurbereichen zwar ab Studienbeginn eher gering, so ist aber auch ihr dropout über die verschiedenen Qualifikationsstufen hinweg ebenfalls verhältnismäßig gering. Im Vergleich der Anteile zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und berufenen C4-Professuren fällt der Frauenanteil um nur 13%. Im Vergleich dazu ergibt sich ein anderes Bild in den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften. Dort ist ein hoher Anteil von Studienanfängerinnen gegeben, aber ein ebenso hoher dropout im wissenschaftlichen Karriereverlauf. Im Vergleich zu den Ingenieurbereichen liegt hier eine Minderung um 55% vor (Allmendinger 2005).

Ein einfacher Kausalzusammenhang zwischen dem Anteil an Studentinnen und dem Anteil der Frauen auf professoraler Ebene in den einzelnen Disziplinen kann deshalb nicht attestiert werden. Ein Grund für den geringen Professorinnenanteil kann dementsprechend mindestens teilweise in den Prozessen innerhalb von Universitäten vermutet werden.

Forschungsförderung und Drittmittel

Innerhalb des vorliegenden Forschungsvorhabens wurde einem wichtigen und augenscheinlich objektiven Kriterium, der Höhe akquirierter Drittmittel⁴ als ein Benchmark des Auswahlverfahrens, besondere Beachtung geschenkt. Denn obwohl die Höhe der akquirierten Drittmittel als wesentliches Qualitätsmerkmal inzwischen in vielen Disziplinen sehr stark in die Entscheidungen von Berufungsverfahren eingeht, ist diesem Faktor für die vorliegende Problemstellung bislang wenig Beachtung zuteil geworden. Ein möglicher unbewusster Gender-Bias bei der Vergabe von Drittmittelprojekten und dessen wissenschaftliche Begründung waren bei Projektbeginn nahezu unerforscht. Dies verwundert umso mehr, als dass wissenschaftliche Forschungsanträge für Drittmittelprojekte längst ein zentraler Teil jeder wissenschaftlichen Tätigkeit geworden sind.

- 2 Angesichts begrenzter zeitlicher Ressourcen, z. B. durch Kinderbetreuung und familiäre Aufgaben, ist der Output in die Förderbeziehung von Frauen nicht gesichert (Allmendinger 2005).
- 3 Weibliche Studierende fühlen sich während ihres Studiums weniger in ihren fachlichen Kompetenzen gestärkt als ihre männlichen Kommilitonen, was die Neigung, eine Promotion anzustreben, negativ beeinflusst (Allmendinger 2005).
- 4 Drittmittel sind definiert als „Mittel, die zur Förderung von Forschung und Entwicklung sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Lehre zusätzlich zum regulären Hochschulhaushalt (Grundausrüstung) von öffentlichen oder privaten Stellen eingeworben werden. Drittmittel können der Hochschule selbst, einer ihrer Einrichtungen (z. B. Fakultäten, Fachbereichen, Institute) oder einzelnen Wissenschaftlern im Hauptamt zur Verfügung gestellt werden“ (WR 2000).

Mittlerweile gelten Drittmittel immer mehr als Aushängeschild, mit der die eigene wissenschaftliche Produktivität und Reputation untermauert wird (Jansen et al. 2007). Aufgrund der Unterfinanzierung von Hochschulen (CHE 2007) sind diese heute mehr denn je auf die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln angewiesen. Nicht nur die Reputation auf dem gesamten deutschen und internationalen Wissenschaftssektor, sondern auch das zur Verfügung stehende Budget wird bei wissenschaftlichen Einrichtungen nach ihrem Drittmittelvolumen bemessen. Drittmittel sind damit nicht nur ein Gradmesser wissenschaftlicher Leistung, sondern – durch ihren hohen innerorganisationalen Einfluss – für Entwicklung und Ausstattung der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtungen maßgeblich bedeutsam.

Bekannt ist, dass Wissenschaftlerinnen sich deutlich seltener auf Förderausschreibungen bewerben als ihre Kollegen (Etzkowitz et al. 2012) und insgesamt auch schlechtere Bewilligungschancen als Wissenschaftler haben (Auspurg und Hinz 2010). Einer der Gründe dafür ist möglicherweise, dass Frauen sich seltener in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden oder über langfristige Stellen verfügen, die aber häufig als Antragsvoraussetzung bei der Drittmitteleinwerbung gelten (DFG 2012). Anstelle einer Begründung, die ausschließlich die individuellen, strukturellen und kontextuellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen umfasst (Allmendinger und Hinz 2002), wird weiterhin die geschlechterdifferente Auswahl von Forschungsthemen für die Erklärung unterschiedlicher Bewilligungschancen von Frauen und Männern herangezogen. Das DFG Förder-Ranking (2009) zeigt, dass von 2005 bis 2007 insgesamt 18.159 Personen aus Universitäten an Anträgen der DFG beteiligt waren. Dabei beträgt der Anteil der Bewilligungen, an denen Frauen beteiligt waren, nur 16% (2.862 Frauen). Auch der DFG-Förderatlas 2012 weist für das Berichtsjahr 2010 eine identische Quote von rund 16% aus.

Thiem (2013) stellt eine unterschiedliche Art zu forschen bei Frauen und Männern fest und sieht den Grund dafür in den unterschiedlichen Sozialisierungserfahrungen sowie einer eingeübten gesellschaftlichen geschlechter-hierarchischen Aufgabenverteilung. Zusammenfassend lässt sich die Hypothese formulieren, dass dieser Sachverhalt sich in der niedrigen Bewerbungsquote von Frauen auf Drittmittel- und Stellenausschreibungen wiederfindet. Es lässt sich die Vermutung anstellen, dass nicht nur Ausschreibungen der Forschungsförderung, sondern auch die Ausschreibungen für Professuren einen unbewussten Gender-Bias beinhalten und Frauen schon vor einer Bewerbung benachteiligen.

Barrieren in Berufungsverfahren

Bereits identifizierte Barrieren auf struktureller Ebene des Wissenschaftssystems sind ein geringer Formalisierungs- und Standardisierungsgrad von Stellenbesetzungsverfahren⁵, was am Beispiel stark variabler Verfahrenslängen und eines schleppenden Informationsflusses im Verfahrensverlauf (Schmitt et al. 2004) gezeigt werden kann.

5 Der wenig formalisierte Zugang zu Qualifikationsstellen wird in den letzten Jahren zunehmend kritisiert. In diesem Zusammenhang existieren Belege, dass Frauen von offiziellen Ausschreibungsverfahren stärker profitieren als von der informellen Stellenvergabepraxis (vgl. Lind 2007).

Bekannt Gegenmaßnahmen zur Verbesserung dieser Aspekte sind Transparenz im Verfahrensablauf (Spangenberg und Färber 2008) oder die Berücksichtigung verschiedener Wissenschaftsbiographien. Diese Maßnahmen sind aber nur in seltenen Fällen in Berufsordnungen, Berufsleitfäden oder Verfahrensregelungen verankert.

Ein ebenso relevantes Entscheidungskriterium innerhalb von Berufungskommissionen ist die „Passfähigkeit“ in das künftige Arbeitsumfeld, was insbesondere negative Auswirkungen für den Erfolg von Bewerberinnen hat (WR 2007). Der Begriff der Passfähigkeit wird allerdings in Berufungskommissionen weder objektiv definiert noch ausreichend spezifiziert. Es handelt sich hierbei um die subjektiven Beurteilungen der einzelnen Berufungskommissionsmitglieder, welche – wie bereits beschrieben – oftmals auch unbewusst Frauen benachteiligen können. Berufungskommissionen sind aufgrund der historischen Gegebenheiten und beschriebenen Strukturen männlich dominiert. Das heißt, dass auch der Faktor „Passfähigkeit“ überwiegend aus einer männlichen Perspektive betrachtet und beurteilt wird. Da in personellen Entscheidungssituationen oftmals das Prinzip der „homosozialen Kooptation“ zum Tragen kommt, d. h. dass vor allem gleichgeschlechtliche Förderbeziehungen eine wissenschaftliche Laufbahn wahrscheinlicher machen (vgl. Lind 2007; Meuser 2006; Brothun 1988; Beaufaÿs 2003), sind Frauen auch hier mit einem Nachteil aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert. Bourdieu beschreibt dieses grundsätzliche Phänomen als „Klub-Effekt“:

„Neben ökonomischem und kulturellem Kapital erfordern bestimmte Räume, insbesondere die geschlossenen, die »exklusivsten«, auch soziales Kapital. Und sie verschaffen wiederum soziales, symbolisches Kapital – vermitteln den Klub-Effekt, der sich ergibt aus der dauerhaften Zusammenfassung innerhalb desselben Raumes [...] von Personen und Dingen, die sich darin ähneln, dass sie sich von der großen Masse unterscheiden“ (Bourdieu 1991: 32).

Nehmen Frauen ungeachtet dessen an universitären Berufungsverfahren teil, so wird ihre Beurteilung dort häufig von unbewussten persönlichen Erfahrungen der Kommissionsmitglieder und informellen Kontaktsituationen beeinflusst (Löffler 2008).

Relevanz von Drittmitteln im Berufungsverfahren

Ein Faktor, der sich sowohl strukturell wie informell auswirkt und in engem Zusammenhang mit den Rekrutierungsstrategien auf professoraler Ebene steht, ist der beschriebene Umschwung innerhalb der Hochschulfinanzierung. Aufgrund der gewachsenen Bedeutung eingeworbener Drittmittel fallen vor allem relative Benchmarks, wie Publikationsanzahl und Drittmittelvolumen, stark bei der BewerberInnenauswahl ins Gewicht (Beaufaÿs 2003). Wissenschaftlerinnen forschen

aber oft abseits populärer Forschungsthemen (Beaufaÿs 2003). Ihre Chancen sind demnach bereits in peer-review-Verfahren geringer, unberührt von ihrer qualitativen Leistung. Dies steht in engem Zusammenhang mit dem von Gross et al. (2008) beschriebenen „Matthäus-Effekt“ in der Wissenschaft: So werden Leistungen innerhalb des Verfahrensablaufs nicht losgelöst betrachtet, sondern immer implizit vor dem Hintergrund der bekannten Reputation und quantitativen Forschungsleistung bewertet.

Wissenschaftshabitus

Über die Wirkmechanismen innerhalb von Berufungskommissionen hinaus haben die Ausführungen von Bourdieu in weiten Teilen des Hochschulwesens weiterhin Geltung. Der Wissenschaft und ihren Mitgliedern ist – als eigener Kulturbereich – ein spezifischer „Habitus“, durch Prozesse der Sozialisation und Entwicklung, inhärent. Der „Habitus“, als Ergebnis dieser berufsspezifischen Identitätsentwicklung, drückt sich u. a. durch eine charakteristische Sprach- und Denkstruktur aus, die weit über das eigentlich Fachliche hinausgeht (Bourdieu 1982 und 1988; Ihsen 1999).

Erreichen WissenschaftlerInnen die Ausbildung von habituskonformen Handlungs- und Denkstrukturen (Habituskonsistenz, Janshen und Rudolph 1987), so sind ihre Möglichkeiten auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere deutlich höher als bei denen, die in einem stetigen Spannungsverhältnis zwischen Person und Rolle (Habitusambivalenz, Janshen und Rudolph 1987) leben und arbeiten. Im Rückbezug auf habitustypische Verhaltensschemata, die in universitären Berufungsverfahren wirksam werden können, profitieren Bewerber beispielsweise, wenn sie sich durch eine Art Mühelosigkeit des Agierens auszeichnen (Beaufaÿs in Dackweiler 2007). Von solchen Zuschreibungen können Frauen nicht profitieren, denn offensichtliche Weiblichkeit steht nach wie vor in einer starken Dissonanz mit dieser Art der wissenschaftlichen Arbeitskultur (Lind 2007). Eine bruchlose fachbezogene Habitusentwicklung kann darüber hinaus nur dann erfolgen, wenn eine Rollenkonsistenz gegeben ist. Das institutionell und gesellschaftlich vermittelte Bild des „Professors“ trägt auf der Kulturebene aber wesentlich zur Habitusambivalenz von Wissenschaftlerinnen bei.

Außerdem ist eine Bruchlosigkeit im Lebenslauf für Frauen mit dem Wunsch nach Vereinbarung von Karriere und Familie kaum zu erreichen. Diese Brüche führen im wissenschaftlichen Alltag aber zu einem strikten Ausschluss aus der scientific community (Metz-Göckel et al. 2010). Darüber hinaus führt der Versuch einer formalen Gleichbehandlung beider Geschlechter dazu, dass das asymmetrische Potenzial zur passgenauen Habitusentwicklung eher reproduziert wird. Dies gilt nicht nur für die wissenschaftliche Elite, sondern auch für andere Bereiche in Bildung und Beruf (Schulen, Universitäten, Unternehmen und Verbände) (Ihsen 2005).

2 Design des Vorhabens

Das Forschungsvorhaben Generation BeSt konzentrierte sich auf die Frage, welche organisationsinhärenten, strukturellen und kulturellen Faktoren zu einer geschlechterasymmetrischen Verteilung des Personals im Wissenschaftssystem auf professoraler Ebene führen. Untersucht wurden unterschiedliche Hochschulen sowie Fachdisziplinen, um eventuelle Zusammenhänge zwischen diesen und dem jeweiligen Professorinnenanteil ableiten zu können.

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wurden eine qualitative und eine quantitative bundesweite Untersuchung **zu gendersensiblen und -neutralen Berufsstrategien und Berufsmaßnahmen** durchgeführt. Dabei lagen die Schwerpunkte auf

- der Untersuchung des Zusammenhangs von strukturellen und kulturellen Organisationsmerkmalen und dem Professorinnenanteil,
- der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen organisationsinhärenten, strukturellen und kulturellen Einflussvariablen innerhalb von Berufungsverfahren und der Professorinnenquote an deutschen Universitäten sowie
- der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen spezifischen Maßnahmen und Methoden zur Rekrutierung von Frauen und dem Professorinnenanteil an deutschen Universitäten.

Den zweiten Untersuchungsgegenstand bildete die **Ermittlung der Gendersensibilität von Drittmittelausschreibungen deutscher Forschungsfördereinrichtungen und Stellenausschreibungen für Neu- und Nachberufungen** mittels der Methoden problemzentrierte Interviews und Text Mining, einem algorithmenbasierten Analyseverfahren. Damit wurde der Zusammenhang von

- Drittmittelausschreibungen der führenden deutschen Forschungsfördereinrichtungen (z.B. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Wissenschaftsrat (WR), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Volkswagen Stiftung, Akademie der Wissenschaft etc.) und
- Stellenausschreibungen von deutschen Universitäten eruiert.

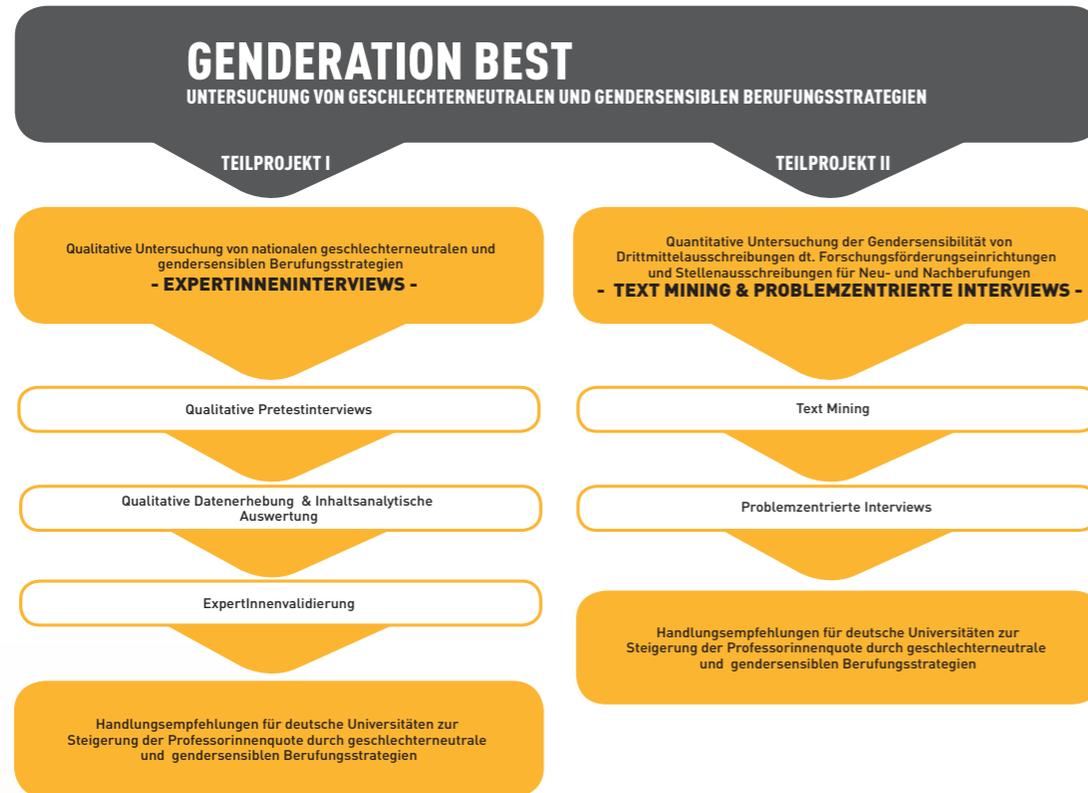


Abbildung 1: Design des Vorhabens „Generation Best“

Die **qualitative, bundesweite Untersuchung** mittels leitfadengestützter ExpertInneninterviews von **geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien** gliederte sich in eine Vorstudie, Datenerhebung und -auswertung sowie einer Validierung durch ExpertInnen. Auf Basis der Vorstudie erfolgte die Datenerhebung und -auswertung. Das Sampling umfasste möglichst typische Personen (z. B. interne und externe Mitglieder und Vorsitzende von Berufungskommissionen, mit Berufungen befasste Personen der Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, ProfessorInnen etc.), die aufgrund ihrer beruflichen Expertise über bereichsspezifisches und erfahrungs-

gestütztes Wissen zu Berufungsverfahren und Berufsstrategien verfügen und daher zur ursächlichen Erklärung des sozialen Sachverhalts „niedriger Professorinnenanteil“ beitragen können. Ein weiteres wichtiges Kriterium war der Professorinnenanteil der befragten Universitäten, um eventuelle Zusammenhänge zwischen der Gestaltung der Berufungsverfahren und dem Professorinnenanteil aufzuzeigen. Die Interviews wurden inhaltsanalytisch (mithilfe des Programms MAXQDA) ausgewertet. Der anschließende ExpertInnen-Workshop hatte zum Ziel, die erhobenen Daten durch die Expertise und das (implizite) Wissen verschiedener AkteurInnen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder von Berufungskommissionen, WissenschaftlerInnen und weitere MultiplikatorInnen aus Forschung und Universität) zu validieren.

Die Untersuchung des **Zusammenhangs von Drittmittelausschreibungen der führenden deutschen Forschungsfördereinrichtungen und Stellenausschreibungen von deutschen Universitäten geschah** mittels der Methoden **Text Mining** und **problemzentrierte Interviews**. Mit dem Text Mining-Verfahren zur Entdeckung von Bedeutungsstrukturen aus un- oder schwachstrukturierten Textdaten wurden die Textkorpora Forschungsausschreibungen deutscher Forschungsfördereinrichtungen der Jahre 2007 bis 2008 sowie Stellenausschreibungen für Nach- und Neuberufungen und für Postdoktorandenstellen für den Betrachtungszeitraum von 2009 bis 2010 untersucht und miteinander verglichen. Mittels des computergestützten Text Mining-Verfahrens sind die Daten nach Standardformulierungen, häufig verwendeten Fachausdrücken, häufig ausgeschriebenem Forschungsbegriffen und damit indirekt nach Forschungstrends innerhalb der Ausschreibungstexte untersucht worden. Das Ziel der problemzentrierten Interviews war, den zeitlichen Verlauf vom Forschungstrend zur Förderung und zum Qualifikationsprofil der BewerberInnen auf eine Professur nachzeichnen zu können und so die Zusammenhänge, in denen sich die Entscheidungsprozesse zwischen Bewerben und Nichtbewerben qualifizierter Personen befinden, aufzeigen zu können. Im Fokus stand die Identifizierung von Selektionsprozessen schon vor der Habilitation bzw. an anderen Schnittstellen für die Disziplinen, in denen eine Habilitation nicht Grundvoraussetzung für eine Berufung ist.

3 Ergebnisse der Untersuchung zu gendersensiblen und -neutralen Berufungsmaßnahmen

3 Vorstudie

Im Rahmen der Vorstudie zur Untersuchung zu gendersensiblen und -neutralen Berufungsmaßnahmen wurden die fünf Themenfelder „Institutionelle und persönliche Voraussetzungen“, „Rahmenbedingungen“, „Frauenförderung“, „Netzwerke“ sowie „Ablauf und Abschluss des Berufungsverfahrens“ durch die Analyse von acht leitfadengestützten Interviews erschlossen.

Kernaussagen der Interviews der Vorstudie als Grundlage für die Gestaltung der Hauptstudie

Die GesprächspartnerInnen der Vorstudie äußerten sich zu fachkulturellen Unterschieden in den Berufungsverfahren und deren Bedeutung für die Verfahrensstrukturen. Hier ist vornehmlich die Unverbindlichkeit oder das gänzliche Fehlen von Vorgaben und Vorlagen für die Berufungs- und Strukturplanungskommissionen hervorzuheben. Dies konnte nicht nur zwischen Bundesländern, sondern auch zwischen Universitäten desselben Bundeslandes, sogar einzelnen Fakultäten innerhalb einer Universität variieren. Diese Heterogenität wurde im Interviewleitfaden der Hauptstudie berücksichtigt. Ihre Auswirkungen auf die Berufungsverfahren selbst sollten hier hinterfragt werden. Ebenfalls wurde der Aspekt der Transparenz und Dokumentation der Verfahren berücksichtigt.

Weiter wurde die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren deutlich ausgebauten Kinderbetreuungsmöglichkeiten (vgl. exemplarisch Althaber 2011), in dieser Vorstudie kritisch beleuchtet. Auch diese Frage wurde in die Interviews der Hauptstudie eingebracht. Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema ist, welches in der Beantwortung Effekte sozialer Erwünschtheit provozieren kann, wurde dieses Thema subtil, in Form der Frage nach Teilzeittätigkeit und -möglichkeiten, in den Leitfaden integriert.

Um der Bedeutung von Netzwerken bei der Berufung von Frauen auf Universitätsprofessuren nachzugehen, wurden die InterviewpartnerInnen in der Hauptstudie vornehmlich nach ihren Erfahrungen im Bewerbungsprozess gefragt. Hier interessierte insbesondere, nach welchen Kriterien sie die Stellen, auf die sich bewarben, selektierten und inwieweit sie dabei (persönliche) Netzwerke einbezogen. Die Ergebnisse konnten in der Analyse der Sichtweise der Berufungskommissionsmitglieder gegenüber gestellt werden.

3.2 Hauptstudie

Vor dem Hintergrund, dass interuniversitäre Differenzen hinsichtlich des Professorinnenanteils bestehen, wie unter anderem die Daten des Hochschulrankings (CEWS 2011) verdeutlichen, wurden mithilfe einer qualitativen Untersuchung die organisationsinhärenten, strukturellen und kulturellen Strukturen und Wirkmechanismen innerhalb von Berufungsverfahren untersucht, die zur geschlechterasymmetrischen Verteilung im Wissenschaftssystem beitragen, um somit den sozialen Sachverhalt „niedriger Professorinnenanteil“ an deutschen Universitäten zu rekonstruieren und ursächlich zu erklären.

Daher lauten die Forschungsfragen der Hauptstudie:

- Wie kommt es zum **sozialen Sachverhalt „niedriger Professorinnenanteil“** an deutschen Universitäten?
- **Stellenausschreibungen** von deutschen Universitäten eruiert.
- Welche **organisationsinhärenten Strukturen, Kulturen und entsprechenden Wirkmechanismen** innerhalb von Berufungsverfahren tragen zur **geschlechterasymmetrischen Verteilung** im Wissenschaftssystem bei?

Sampling

Im Rahmen der Untersuchung wurden insgesamt 48 Personen aus 18 deutschen Universitäten mittels eines leitfadengestützten Interviews und eines Kurzfragebogens befragt. Von den Befragten waren 28 weiblich und 17 männlich, drei Personen machten im Fragebogen keine Angaben zu ihrem Geschlecht.

In den Interviews wurden sowohl Personen aus unterschiedlichen Fakultäten/Fachbereichen als auch Personen, die an zentralen Einrichtungen der Universitäten tätig waren, befragt. Wie in Abbildung 2 ersichtlich, waren acht Befragte (16,7%) in den Lebenswissenschaften tätig, zwölf (25%) in den Ingenieurwissenschaften, elf (22,9%) in den Geistes- und Sozialwissenschaften und fünf (10,4%) in den Naturwissenschaften. Weitere neun Befragte (18,8%) waren „zentral“ bei der Universität angestellt. Drei Befragte beziehungsweise 6,3% haben keine Angaben bezüglich ihrer Zuordnung gemacht.

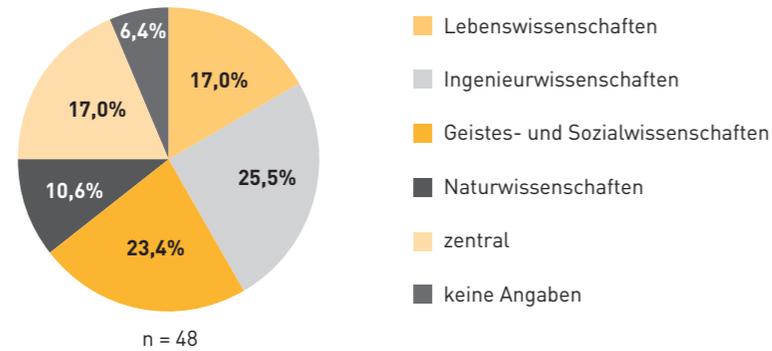


Abbildung 2: Fachkultur

Abbildung 3 zeigt die Positionen, die die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung an der Hochschule innehatten. Dabei waren doppelte Nennungen möglich. 32 Befragte (66,7%) sind HochschullehrerInnen, 19 Personen (39,6%) sind als Gleichstellungsbeauftragte tätig. Im Rahmen der Untersuchung wurde nicht zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterschieden. Weiterhin hatten 14 (29,2%) der Befragten bereits ein oder mehrere Male die Position der/des Berufungskommissionsvorsitzenden inne, während acht (16,7%) bereits als DekanIn tätig waren.

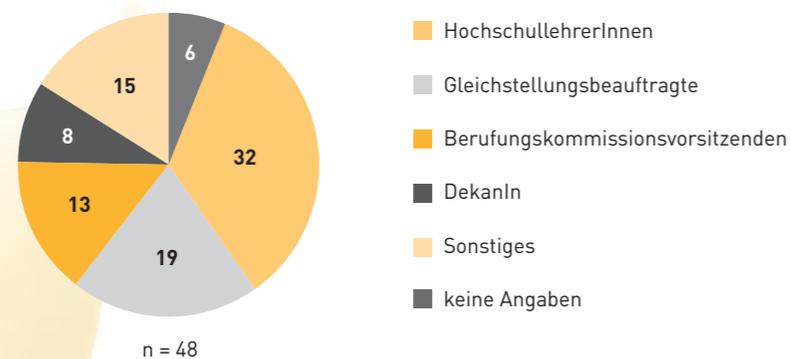


Abbildung 3: Position der Befragten

Bundesweit wurden 18 Universitäten nach verschiedenen Kriterien und Gegensatzpaaren (Universitäten mit hohem Professorinnenanteil vs. Universitäten mit niedrigem Professorinnenanteil, technische vs. nicht-technische Universitäten, Exzellenz-Universitäten vs. Nicht-Exzellenz-Universitäten, Drittmittelstärke der Universitäten, Region Nord, Süd, Ost, West, Gründungsjahr der Universitäten, Größe der Universitätsstädte, Größe der Hochschule, Rahmenbedingungen der Berufungsverfahren, Existenz eines Berufungsmanagements, Dauer des Berufungsverfahrens, Prädikat Familienfreundliche Hochschule, Zertifikat Familiengerechte Hochschule, karrierefördernde Angebote) ausgewählt. Die Berücksichtigung dieser unterschiedlichen Faktoren war relevant, um ein möglichst heterogenes Sample deutscher Universitäten zu realisieren.

Das Resultat der absichtsvollen Stichprobenziehung (Schreier 2010) ist eine heterogene Stichprobe, die eine möglichst große Variabilität im Gegenstandsbereich repräsentiert und die exemplarische Beschreibung ausgewählter Fälle bzw. eine analytische Generalisierbarkeit von der Stichprobe auf eine Theorie erlaubt.

Die befragten Universitäten sind geografisch in ganz Deutschland verteilt (vgl. Abbildung 4):

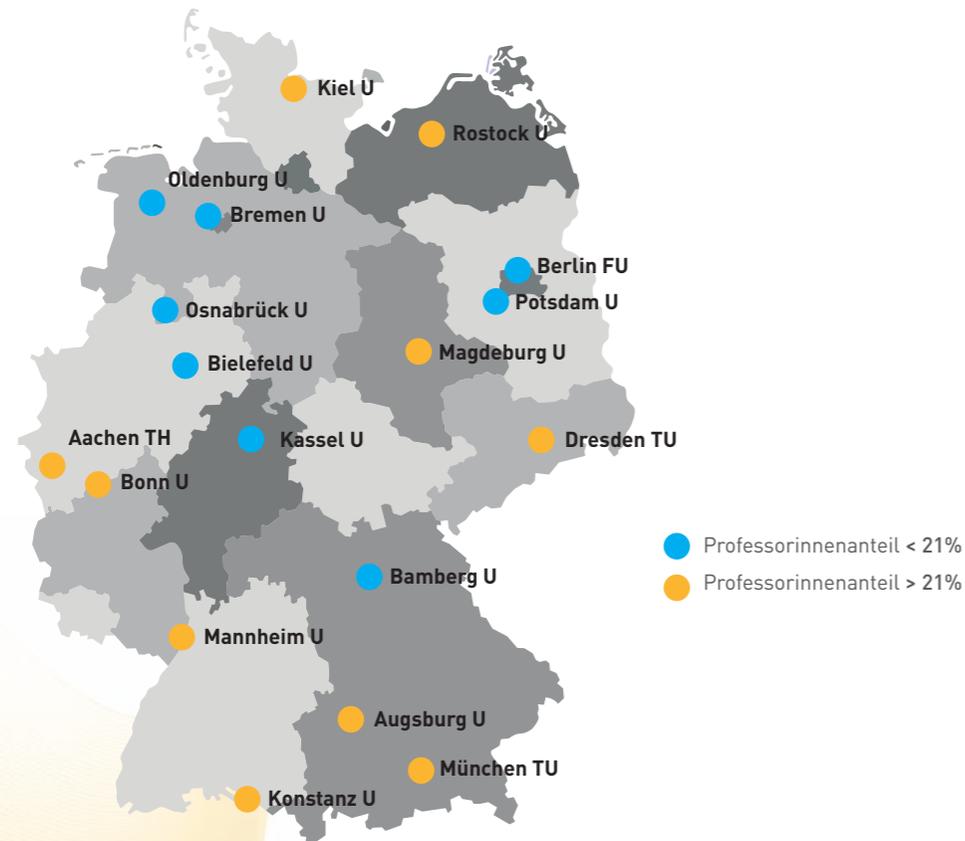


Abbildung 4: Universitätsstandorte der befragten Personen

Ergebnisse der Untersuchung

Die 48 durchgeführten Interviews wurden im Nachgang transkribiert, kodiert, mittels MAXQDA inhaltsanalytisch ausgewertet und im Rahmen eines ExpertInnen-Workshops validiert. Nachfolgende Themenfelder wurden identifiziert und werden im weiteren Verlauf inhaltlich erläutert:

- Planung und Denomination
- Universitätsleitung
- Stellenausschreibung
- Befangenheit
- Berufungskommission
- Gleichstellungsbeauftragte
- Lebenssituation/Work-Life-Balance.

Themenfeld: Planung und Denomination

Zum Themenfeld der Strukturplanung äußerten sich 89,6% (43) der ExpertInnen. 29,2% (14) dieser Befragten berichteten, dass es konkrete Strukturpläne an ihrer Universität gäbe. Weitere 16,7% (8) gaben an, dass die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität in den Strukturplanungen berücksichtigt würde.

Die meistgenannten Strukturplanungen betreffen aus Sicht der Befragten künftige Forschungsschwerpunkte und die eventuelle Umdenomination von Professuren (beides 35,4%/15), gefolgt von Geldern/Haushalt und Zielvereinbarungen (beides 27,1%/ 13). Von 8,3% (4) der Befragten wurde das vorhandene BewerberInnenfeld – im Hinblick auf einen ausreichend (großen) Pool an möglichen KandidatInnen – genannt.

Themenfeld: Universitätsleitung

Zur Rolle und Vorbildfunktion der Universitätsleitung in Bezug auf Frauen in Führungspositionen machten 45,8% (22) der ExpertInnen Angaben. 18,75% dieser Befragten teilten mit, dass auch Frauen Positionen in der Universitätsleitung einnehmen. Weiterhin äußerten sich 8,3% (4) dahingehend, dass die Universitätsleitung der Berufung von Frauen positiv gegenüberstehe.

„Da ist durchaus die Universitätsleitung weiter als das Kollegium.“ (Probandin 22; 46 Jahre alt)

Themenfeld: Stellenausschreibung

Ansprache von KandidatInnen

In Bezug auf die Verbreitung der Stellenausschreibung machten 95,4% (46) der Interviewten Angaben über direkte und gendersensible Ansprache von KandidatInnen. Aus Sicht von 22,9% (11) der Befragten erfolgt die Ansprache geeigneter KandidatInnen nach dem Ermessen der Berufungskommission, laut 37,5% (18) ist die Art und Weise der Ansprache in den Berufsrichtlinien vorgegeben, 10,4% (5) dieser Befragten wiesen darauf hin, dass diese Regeln geschlechterunabhängig seien. 37,5% (18) der Interviewten gaben an, dass die Ansprache geeigneter KandidatInnen inoffiziell bzw. informell erfolge.

„Also, so hinter den Kulissen: „Du hattest doch auch mal einen guten Post Doc, hat der kein Interesse an einer Professur bei uns? Vielleicht hat er es nicht gelesen“. Also wenn über die normale Ausschreibung und Bewerbungsphase einfach noch nicht genug Kandidaten da sind, dann passiert das Meiste hinter den Kulissen.“ (Probandin 45; 33 Jahre alt)

Die am häufigsten genannten Verbreitungs Kanäle für Stellenausschreibungen sind das Internet (27,1%/13) und Zeitschriften (45,8%/22). Als weiterer wichtiger Kanal wurden von 12,5% (6) der ExpertInnen Datenbanken genannt, in denen speziell Kandidatinnen zu finden sind.

„Es werden Kandidaten direkt angesprochen, werden Datenbanken genutzt von den Gleichstellungsbeauftragten, um Frauen zu finden, die sich eventuell bewerben können, die dann auch angesprochen werden. Also es wird eine Vielzahl von Möglichkeiten genutzt.“ (Probandin 7; 63 Jahre alt)

Ausschreibungstext

Feste Vorlagen zur Stellenausschreibung sind laut 43,8% (21) aller Befragten vorhanden und werden auch verwendet. 14,6% (7) der Interviewten gaben an, dass sich bei der Erstellung der Stellenausschreibung an alten Ausschreibungen orientiert würde. 12,5% (6) der ExpertInnen betonten, dass in diesem Prozess auch Überlegungen für eine frauenaffine thematische Ausrichtung der Stellenausschreibung angestellt würden.

Hinsichtlich der Präferenz von thematisch breiten oder engen Stellenausschreibungen war ein geteiltes Meinungsbild der ExpertInnen zu erkennen: 72,9% (35) aller Befragten nahmen zu diesem Thema Stellung. 31,3% (15) dieser Befragten präferierten eine eher breite Ausschreibung, nur 2% (1) lehnten dies ab. 22,9% (11) äußerten sich dazu eher neutral und 16,7% (8) der ExpertInnen waren unentschlossen.

„Also, man hat manchmal den Eindruck, manche Ausschreibungen sind so was von zugeschnitten, dass eigentlich, sagen wir jetzt mal lax, von zweiunddreißig Bewerbern eigentlich nur einer passt.“ (Probandin 6; 59 Jahre alt)

„Gibt es überhaupt für dieses Profil irgendwelche Menschen? Da fällt schon auf, dass alles Mögliche erwartet wird, wo man eigentlich sagen muss „Gibt es nicht wirklich“. Das ist also so breit, dass alles irgendwie wichtig ist.“ (ProbandIn 40; o.a.G., o.a.A.)

„In dem Fall ist dann teilweise der Bewerberpool sehr klein und das führt zu letztendlich Ausschreibungen, die, sagen wir mal, an dem Vater oder Mutter dieser Exzellenzaktivität letztendlich ausgerichtet sind, aber gegebenenfalls nicht die notwendige, eigenständige wissenschaftliche Breite haben.“ (Proband 18; 49 Jahre alt)

„Es ist auch sehr unterschiedlich, ob breit oder eher eng ausgeschrieben wird, das hängt zum Beispiel auch stark vom Bewerberfeld ab.“ (Probandin 15; 62 Jahre alt)

Themenfeld: Befangenheit

Zu Befangenheitsproblemen innerhalb ordentlicher Berufungsverfahren äußerten sich 81,3% (39) der befragten ExpertInnen. Probleme dieser Art bestünden insbesondere hinsichtlich der Besetzung der Berufungskommission und im Zusammenhang mit den GutachterInnen

„Also wir haben mehrfach Verfahren, wo wir dann wirklich im Netz recherchieren und versuchen, die Querverbindungen raus zu kriegen, wer hat mit wem zusammen publiziert, wieso entsteht ein Gutachten plötzlich so und so weiter. Und da wird gefolgt. Also wenn wir Befangenheit nachweisen können, dann ist das ein starkes Argument, das Verfahren doch noch mal anders zu diskutieren.“ (Probandin 31; 52 Jahre alt)

Innerhalb der Berufungskommission sahen 16,7 % (8) aller Befragten Befangenheitsprobleme hinsichtlich der Abhängigkeits- und Machtverhältnisse, zum Beispiel DoktorandInnen und ihre BetreuerInnen in derselben Kommission oder MitarbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen. Außerdem wurden durch 29,2% (14) aller ExpertInnen Konflikte zwischen verschiedenen Interessengruppen thematisiert.

„Jetzt bricht natürlich alles auf, jetzt geht es darum, dass man seinen Kandidaten oder seine Kandidatin auf den ersten Platz platziert, um sonst geht es nichts mehr. Da brechen dann auch die Machtverhältnisse voll durch und natürlich ist vorher schon ganz viel geredet worden zwischendurch und auch telefoniert und was weiß ich. Aber jetzt geht es eben wirklich ans Eingemachte.“ (Probandin 3; 48 Jahre alt)

„Es hängt davon ab, wie zerstritten die Hochschullehrer sind, ob also zwei unterschiedliche oder drei unterschiedliche Fraktionen in dieser Berufungskommission drin sitzen, die vielleicht andere Zielstellungen haben. Also so, was weiß ich, einer mehr eine Thematisierung A bevorzugt, der andere mehr Thematisierung B, das führt ja natürlich durchaus schon zu Konflikten, weil es dann ja halt wirklich um die Themenfindung geht.“ (Proband 18; 49 Jahre alt)

„Was ich schwierig fand, ist hier für mich zum Teil und für die studentische Vertreterin und die Mittelbauvertreter (...) zum Teil saßen, also in einem Fall saß eben mein Doktorvater mit in der Kommission und ich hatte mal eine andere Meinung. Ich habe die dann auch vertreten, aber ich habe gemerkt, dass mir das schon sehr schwergefallen ist.“ (Probandin 38; 30 Jahre alt)

GutachterInnen

Weiterhin wurde die mögliche Befangenheit von GutachterInnen thematisiert (56,3%/27). 10,4% (5) aller Befragten gaben an, dass diese nicht immer vollständig nachprüfbar beziehungsweise auszuschließen sei, da in einigen Wissenschaftsfeldern die Fachszene sehr klein sei (4,2%/2). Zur direkten Beeinflussung der GutachterInnen machten 22,9% (11) der Befragten Aussagen, 16,7% (8) davon wiesen in diesem Zusammenhang auf informelle Netzwerke hin:

„Ja, aber inzwischen finde ich das besser. Wenn sie wirklich alle verschieden sind, weil ich bei manchen, die sehr ähnlich sind, den Eindruck habe, da hat jemand zum Telefonhörer gegriffen und hat gesagt „das muss am Ende raus kommen.““ (Probandin 31; 52 Jahre alt)

Themenfeld: Berufungskommission

Abstimmungen

85,4% (41) der Interviewten machten Aussagen über die Abstimmung der Berufsliste. Laut 50% (24) der Interviewten ist ein Konsens bei der Abstimmung gewünscht, für 10,4% (5) ist dieser nicht notwendig, eine Mehrheitsentscheidung sei ausreichend.

„Ein vernünftiger Ausschuss versucht, Konfrontationen zu vermeiden und Dinge zu diskutieren, möglichst bis zum Konsens.“ (Probandin 38; 30 Jahre alt)

Auch die Anonymität bei der Abstimmung der Berufsliste wurde benannt. Laut 29,2% (14) der Befragten würden Abstimmungen offen durchgeführt, 20,8% (10) der ExpertInnen berichteten von anonymen Abstimmungen.

„So und dann muss über die Liste geheim abgestimmt werden. Einige Kommissionen machen das nicht.“ (Probandin 3; 48 Jahre alt)

Von 27,1% (13) aller Befragten wurde die professorale Stimmenmehrheit innerhalb der Berufungskommission thematisiert.

„Bei den Professoren ist das – habe ich oft den Eindruck wir sind nur Statisten in dem Berufungsverfahren. Dadurch, dass die Professoren ja auch die Mehrheit der Stimmen haben müssen.“ (Probandin 14; o.a.A.)

Richtlinien

Zu der Einhaltung von hochschul-, bzw. fakultätsinternen Richtlinien, die an allen der befragten Universitäten vorhanden sind, während des Berufungsverfahrens äußerten sich 56,3% (27) der ExpertInnen. Diese würden laut 35,4% (17) eingehalten, laut 12,5% (6) orientiere man sich eher locker an den vorhandenen Richtlinien und laut 8,3% (4) der Befragten würden diese nicht berücksichtigt. Zudem gaben 10,4% (5) der Interviewten an, dass an ihrer Institution ein Berufsmanagement auf Hochschulebene vorhanden und für die Überwachung der Richtlinieneinhaltung zuständig sei.

„Ich finde das erst mal ganz gut, dass es diese Berufsbeauftragten noch gibt. Die sind nicht so sehr gerne gesehen, ich glaube die Fakultäten würden die lieber abschaffen, weil das einfach dann auch wieder welche sind, die reinreden – und dann eben auch noch hochschulleitungsseitig sozusagen. Ist ja dann nicht irgendwer, der reinredet.“ (Probandin 21; 44 Jahre alt)

Größe der Kommission

Generell als zu groß bezeichneten 4,2% (2) der ExpertInnen die Berufungskommissionen, 6,25% (3) waren der Meinung, Berufungskommissionen sollten eher klein gehalten werden, 2,1% (1) der Befragten befürworteten dagegen eine große Berufungskommission.

„Na, es gibt also an unserer Uni schon auch so die Regel, dass nicht mehr als sieben, acht Leute drinnen sitzen. Es gibt ja so Berufungskommissionen, wo irgendwie 15 Leute sich tummeln, dann ist es wirklich sehr unübersichtlich.“ (Probandin 50; o.a.A.)

„Ich habe ein Verfahren erlebt, da war die Berufungskommission aus fünfundzwanzig Personen bestanden. Das ist für mich keine Berufungskommission. Das war wie eine Herde.“ (Probandin 11; 39 Jahre alt)

Geschlechterparität

Von den befragten ExpertInnen machten 81,3% (39) Angaben zur Geschlechterparität in Berufungsverfahren. Von diesen äußerten sich alle zu einer geschlechterparitätischen Besetzung innerhalb der Berufungskommission. 27,1% (13) der Befragten berichteten von generell geschlechterparitätisch besetzten Berufungskommissionen an ihren Universitäten. Diejenigen Befragten, an deren Universitäten eine geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen unsystematisch oder nicht vorhanden war, gaben zu 29,2% (14) an, dass dies aufgrund der geringen Zahl an Professorinnen nicht möglich sei.

Als weiterer Grund wurde die zu hohe zeitliche und strukturelle Belastung durch weitere Funktionen der wenigen vorhandenen Professorinnen genannt (31,3%/15):

„Wir können nicht unsere beiden Professorinnen in jede Kommission setzen, zu der sie auch fachlich nichts zu sagen haben und was sie zeitlich lahmlegen würde. Also wir können nicht den paar Frauen, die wir haben, auch noch alles aufbürden.“ (Probandin 45; 33 Jahre alt).

„Das ist für uns hier eine Utopie. Also wir kriegen das in der Medizin fast nie hin, dass überhaupt Frauen in der Kommission sind. Die Mediziner sagen dann immer „Wir haben ja keine“, was nicht stimmt. Aber sie sagen halt: „Wir haben keine und die müssen fachlich absolut Ahnung haben – und davon haben wir gerade keine aus dem Fach.“ (Probandin 3; 48 Jahre alt)

Schulungen

Zu der Frage, inwieweit eine Schulung für Berufungsverfahren ein sinnvolles Angebot wäre, machten 20,8% (10) der ExpertInnen Aussagen. 10,4% (5) hielten Schulungen für Mitglieder der Berufungskommissionen für empfehlenswert. 14,6% (7) der Interviewten berichteten, an ihrer Universität seien Schulungen vorhanden, diese würden jedoch laut 6,25% (3) nicht angenommen.

„Ich bitte Sie, ein Professor kann das alles, weiß das alles.“ (Probandin 7; 63 Jahre alt)

Auswahl der BewerberInnen

Zur Nachvollziehbarkeit der BewerberInnenauswahl äußerten sich 72,9% (35) der ExpertInnen. 12,5% (6) davon gaben die Gleichbehandlung der KandidatInnen als konkretes Ziel der Berufungskommission an. 8,4% (4) vermuteten Beziehungen als Auswahlgrund, 16,7% (8) berichteten von subjektiven/persönlichen Gründen für die Auswahl. Laut 43,8% (21) der ExpertInnen würden dabei unterschiedliche Maßstäbe an Männer und Frauen angelegt. 14,6% (7) berichteten davon, dass Berufungslisten durch die Universitätsleitung zugunsten von Bewerberinnen in der Vergangenheit geändert (gedreht) worden seien.

„Also von daher denke ich mir schon, das mit den Beziehungen, auch bei diesen Berufungskommissionen ist das wahrscheinlich wesentlicher (lacht) als die Leistung, ob man jetzt eine gute Note hat oder sowas, ne?“ (ProbandIn 40 ; o.a.G., o.a.A.)

„Also, dass wir jemand auf der Liste stehen haben, die das Dekanat sozusagen zur Befriedigung dieses ‚Wir haben auch Frauen‘ dem Präsidium vorlegt, das ist auch schon passiert und dann gesagt wird, na ja, aber die Frau passt doch nicht so richtig. Das sind mehr diese sehr informellen Ebenen, die sehr schwer zu greifen sind.“ (Probandin 31; 52 Jahre alt)

„Das ist doch nicht zu fassen, ja. Also da kommt wieder irgend so ein, wenn es ein Mann ist, dann heißt: ‚Naja, mein Gott, der muss vielleicht noch ein bisschen mal einen Kurs machen über Führungen. Dann kriegt der das schon hin.“ Und bei Frauen ist es immer irgendwas.“ (Probandin 30; 58 Jahre alt)

„Durch die viel zu enge Ausschreibung, dann kommt das Totschlagargument die mangelnde Passfähigkeit (lacht), oder sie sind zu eng ausgerichtet, dass sie nicht reinpassen; sie sind zu weit ausgerichtet (lachend), dass sie nicht reinpassen; sie sind zu jung, das würde natürlich keiner sagen, aber sie müssen sich noch ein bisschen entwickeln, während/ ja, das sind so die Argumente, mit denen Frauen rausgekickt werden.“ (Probandin 7; 63 Jahre alt)

„Im Moment ist die Tendenz eher so, wenn man bei einer Bewerberin nicht ganz sicher ist, ob sie die Anforderungen erfüllt oder nicht und es gibt nur wenige Bewerberinnen, dass man sie lieber zum Vortrag einlädt.“ (Probandin 9; 42 Jahre alt)

Auswahlkriterien

95,8% (46) der Interviewten machten Aussagen über die Auswahlkriterien der KandidatInnen. Davon hielten 54,2% (26) der Befragten habilitationsäquivalente Leistungen als Voraussetzung für eine Professur für ausreichend, während 16,7% (8) eine Habilitation für notwendig hielten.

Die am häufigsten genannten Auswahlkriterien sind bereits eingeworbene Drittmittel (41,7%/20), Lehrererfahrung (35,4%/17), Publikationen (33,3%/16), überfachliche Kompetenzen (25%/12), die Passfähigkeit (22,9%/11), Industrieerfahrung (14,6%/7), Auslandserfahrung (12,5%/6) und Interdisziplinarität (6,25%/3). Mehrfachnennungen durch die ExpertInnen sind hierbei möglich gewesen.

12,5% (6) aller ExpertInnen sagten dazu, dass die Auswahlkriterien subjektiv gewichtet werden könnten, 10,4% (5) betonten, dass Auswahlkriterien an bestimmte Personen angepasst werden. Bei 6,25% (3) der Befragten wurden Assessmentcenter zur Bewertung der KandidatInnen durchgeführt. Bei 18,75% (9) der Interviewten wurden die Auswahlkriterien vor dem Eingang der Bewerbungen festgelegt und gewichtet.

„Dieser Ausschreibungstext und an dem versucht man sich entlang zu hangeln. Aber man findet immer Argumente, dass ein Kandidat jetzt besonders gut drauf passt, wenn man den haben will, aber genauso kann man den Text dann immer so auslegen, dass er besonders schlecht auf diesen Kandidaten passt, wenn man ihn eben nicht haben will. Also es ist (...) fand ich immer ein bisschen merkwürdig.“ (Probandin 38; 30 Jahre alt)

Zur Gewichtung in Bezug auf Qualität und Quantität von Publikationen äußerten sich 66,7% (32) der Interviewten. Laut 16,7% (8) sei diese Unterscheidung problematisch, 16,7% (8) der Befragten legten den Fokus bei der Bewertung auf die Menge der Publikationen, während 25% (12) eher Wert auf die Qualität legen.

„Also zum Beispiel das wissenschaftliche Werk, da gibt es einerseits also die Quantität und es gibt die Qualität. Quantität ist relativ offensichtlich, wie viel haben sie publiziert in der Anzahl der Jahre, die sie auf dem Markt waren, in der sie publiziert haben. Und Qualität, da muss man eben beurteilen, welche Zeitschriften sind das und welchen Ruf genießen diese Zeitschriften, in denen publiziert wurde.“ (Probandin 36; 56 Jahre alt)

Bewerbungseingang

39,6% (19) der ExpertInnen machten Aussagen zur Art des Bewerbungseingangs und der Erstellung einer BewerberInnensynopse. Laut 6,25% (3) würde diese Synopse von Schreibkräften erstellt, laut 14,6% (7) erstellen die Mitglieder der Berufungskommission diese und laut 18,75% (9) der Befragten ist der Dekan zuständig.

„Also sagen wir mal, diese Liste erarbeitet die Dekanatssekretärin, also das ist eine relativ stumpfe Tätigkeit. Da steht kein großer intellektueller Input drin.“ (Proband 17; 52 Jahre alt)

„Es gibt hier dann erst mal einen Haufen Bewerbungen quasi. Da geht es eigentlich immer so, also jeder kriegt eine bestimmte Anzahl: „Also du guckst dir die zehn an und du guckst dir die zehn an“. Ist natürlich auch eine subjektive Vorselektion, ist ganz klar.“ (ProbandIn 40; o.a.G., o.a.A.)

„Ja, der Berufungskommmissionsvorsitzende kriegt die Unterlagen als Erster, er stellt eine sogenannte Synopse zusammen. Das heißt, er filtert schon mal alles aus und verschickt dann an die Mitglieder der Berufungskommission Dateien oder in Papierform riesengroße Blätter, wo halt alle Bewerber aufgelistet sind mit ihren Qualifikationen, also mit den wesentlichen Punkten.“ (Probandin 6; 59 Jahre alt)

Dokumentation

Zur Dokumentation beziehungsweise Datenablage der Unterlagen äußerten sich 87,5% (42) der ExpertInnen. Laut 56,3% (27) der Befragten würden Gesamtberichte über das Berufungsverfahren erstellt. Die Frage nach der Datenablage der gesamten Unterlagen beantworteten 29,2% (14) dahingehend, dass diese elektronisch, und 16,7% (8), dass sie nicht elektronisch abgelegt würden.

„Das heißt jeder von uns hat dann die Sachen auf dem Rechner und löscht die dann hinterher natürlich alle wieder.“ (Probandin 27; 45 Jahre alt)

Themenfeld: Gleichstellungsbeauftragte

60,4% (29) der ExpertInnen äußerten sich zum Themenfeld der Gleichstellungsbeauftragten, von diesen 60,4% hatten zum Zeitpunkt der Befragung 16 Personen das Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten inne. Dementsprechend waren 55,2% der Befragten, die sich zu diesem Thema äußerten, Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragten werden an den unterschiedlichen Universitäten in unterschiedlichem Maße in die Verfahren eingebunden. 27,1% (13) aller Interviewten – davon 9 Gleichstellungsbeauftragte (18,8% aller Befragten und 69,2% der Befragten, die sich zu diesem Punkt äußerten) gaben an, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Strukturplanung der Universität oder Fakultät einbezogen werden. Noch 22,9% (11) wiesen darauf hin, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung der Stellenausschreibung mitwirken könnten. Von diesen 22,9% waren 63,6% (7) Gleichstellungsbeauftragte.

In Hinsicht auf die Stimmrechte innerhalb ordentlicher Berufungsverfahren wurde festgestellt, dass deutschlandweit keine einheitlichen Regelungen oder Gesetze vorhanden sind. 16,7% (8) der Befragten, davon 5 Gleichstellungsbeauftragte (10,4% aller ExpertInnen), gaben an, dass die Gleichstellungsbeauftragte kein Stimmrecht innehaben.

„Das heißt: kein Stimmrecht, kein Einfluss.“ (Probandin 6; 59 Jahre alt)

Als Problempunkt innerhalb der Berufungsverfahren nannten 25% (12) der Befragten, dass den Gleichstellungsbeauftragten das Fachwissen zur Beurteilung der KandidatInnen fehle. Von diesen waren 83,3% (10) der Interviewten Gleichstellungsbeauftragte.

„Also, das habe ich dann auch gesagt, aber ich konnte natürlich den fachlichen Argumenten, konnte ich nichts entgegensetzen.“ (Probandin 30; 52 Jahre alt)

Für die Verbesserung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten sprachen sich 16,7% (8) der ExpertInnen, wovon 62,5% (5) die Position der Gleichstellungsbeauftragten innehatten (entspricht 10,4% aller Befragten), aus. Sie schlugen u.a. vor, Professorinnen als Gleichstellungsbeauftragte zu nehmen (6,3%/3 Personen, davon eine Gleichstellungsbeauftragte). Weiterhin schlugen zwei der Gleichstellungsbeauftragten vor, unbefristete Haushaltsstellen für das Amt zu schaffen (4,2%/2).

Themenfeld: Lebenssituation/Work-Life-Balance

Gefragt zum Prozess der KandidatInnenauswahl und ob bzw. wie die familiäre Situation Berücksichtigung finde, führten 47,9% (23) aller Befragten an, dass Erziehungszeiten und Ähnliches berücksichtigt würden, 8,3% (4) sagten, diese würden nicht berücksichtigt.

„Also in der Kommission ist es schon so, dass wir klar das Kriterium haben, dass dem Lebenslauf eine angemessene Anzahl an Publikationen vorliegen muss. Und wenn dann eben eine Kinderpause oder eine Pflegepause oder vielleicht ein Berufswechsel oder wie auch immer da steht, dann muss es anders gewichtet werden als jemand, der immer auf die wissenschaftliche Karriere gesetzt hat.“ (Probandin 22; 46 Jahre alt)

„Ansonsten wird die persönliche Situation, insbesondere ob es eine Frau, ein Mann, geschieden, fünf Kinder und ein Hund oder wohnt in hier oder wohnt in dort. Das ist völlig irrelevant.“ (Proband 24; 47 Jahre alt)

27,1% (13) der Befragten gaben an, dass sie in Berufungsgesprächen erlebt haben, dass Programme oder Hilfen in Bezug auf die persönliche Situation der KandidatInnen während des Gesprächs thematisiert worden sind.

Maßnahmen

62,5% (30) der Interviewten machten Angaben zu unterstützenden Maßnahmen hinsichtlich der Lebenssituation der BewerberInnen. 60,4% (29) berichteten dazu, dass Maßnahmen, um die KandidatInnen/ProfessorInnen im Rahmen ihrer Lebenssituation zu unterstützen, an der jeweiligen Universität vorhanden seien. Laut 14,6% (7) dieser Befragten gestalte sich die Umsetzung dieser eher schwierig.

„Ein schwierigerer Punkt ist oftmals das Thema Doppelkarriere, wenn man Frauen beruft, die auch meistens dann Männer haben, die irgendwo hochqualifizierte Jobs haben, kriegen wir die Männer hier normalerweise nicht unter und dann kommen die Frauen auch nicht.“ (Probandin 3; 48 Jahre alt)

Dual-Career-Programme generell waren laut 50% (24) vorhanden, jedoch laut 10,4% (5) problematisch in der Umsetzung.

Angebote zur Kinderbetreuung und Plätze in Kindertagesstätten standen gemäß 29,2% (14) der Befragten zur Verfügung. 4,2% (2) der Interviewten hielten Menge und Umfang der Kinderbetreuung aufgrund fehlender Betreuungsplätze für problematisch, 12,5% (6) hielten diese für unproblematisch.

„Also da ist auf jeden Fall – also, wenn jemand sagt „ich komme und bringe Kinder mit und die müssen betreut werden“, dann ist klar es wird einen Platz geben.“ (Probandin 21; 44 Jahre alt)

„KiTa-Plätze und solche Sachen, wir sind eine familienfreundliche Hochschule, haben aber noch viel, sehr, sehr viel zu tun und die Plätze, die reichen nicht, das ist einfach alles unmöglich, ich habe das auch mit meinem Kind gemacht, ging einfach nicht.“ (Probandin 19; 49 Jahre alt)

Angebote zur Unterstützung bei der Wohnungssuche von Berufenen waren laut 6,25% (3) der Befragten vorhanden. 14,6% (7) der ExpertInnen sahen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der jeweils an den Universitäten existierenden Maßnahmen, insbesondere bei Angeboten zur Kinderbetreuung (12,5%/6).

Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen des Themas Work-Life-Balance wurde als ein möglicher Grund für den niedrigen Professorinnenanteil auch das Themenfeld Unvereinbarkeit von Familie und Beruf von 45,8% (22) aller Befragten angesprochen.

„In der Medizin haben wir zwei Drittel Frauen im Moment und es gibt aber einige Bereiche und das sagen uns die Mediziner, wo sich wirklich bemühen Frauen einzustellen, aber sagen, das Arbeitsbild was man dann hat, dass man im Prinzip sein Tagesgeschäft in der Krankenpflege macht und mit der Forschung nach Feierabend anfängt, das hindert viele daran. Die sagen: „Also das ist ein Leben, das ich mir nicht vorstellen kann und dann verzichte ich lieber auf eine Professur und führe aber noch mein Privatleben“. Das macht es einfach schwierig an der Stelle, Frauen zu gewinnen. Auf der anderen Seite, Sie können aus dem Universitätsalltag keinen Nine-To-Five-Job machen, also wenigstens nicht, wenn Sie eine Top-Universität werden wollen. Da wird man sehen, wie sich Dinge da entwickeln. Da muss man Sachen finden.“ (Proband 36; 56 Jahre alt)

Als ein weiterer Grund für niedrige Professorinnenanteile wurde die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse im gesamten Wissenschaftssystem genannt (10,4%/5).

„Es gibt ja auch die Vermutung, dass der Wissenschaftsbereich für Frauen zu ungewiss ist, also dass es da noch mal andere Bedürfnisse nach Planbarkeit und Perspektive gibt. Das würde ich nicht ausschließen wollen, so, das kann gut sein, dass das auch ein relativ gewichtiger Faktor ist. Und diese ganzen prekären und ungewissen Beschäftigungsverhältnisse, die dann angeboten werden, einfach dann doch nicht überzeugen.“ (Probandin 21; 44 Jahre alt)

4 Ergebnisse der Untersuchung zur Gendersensibilität von Drittmittel- und Stellenausschreibungen

Im Rahmen der quantitativen Untersuchungen wurde mittels Text Mining und problemzentrierter Interviews die Gendersensibilität von Drittmittelausschreibungen der führenden deutschen Forschungsfördereinrichtungen (z. B. DFG, WR, BMBF, BMWi, Volkswagen Stiftung, Akademie der Wissenschaft etc.) und Stellenausschreibungen deutscher Universitäten eruiert.

4.1 Text Mining

Über die algorithmenbasierte Analyse des Text Minings wurden zwei große Textkorpora untersucht und miteinander verglichen. Es wurde analysiert, in welchem Maße Textkorpus I (Drittmittelausschreibungen aus den Jahren 2007 bis 2008) und Textkorpus II (Stellenausschreibungen aus den Jahren 2009 bis 2010) miteinander korrelieren. Da das computerlinguistische Verfahren des Text Minings die automatische bzw. semi-automatische Analyse von großen unstrukturierten Textmengen ermöglicht, konnten 19.000 Ausschreibungen der Forschungseinrichtungen und 2.100 Stellenausschreibungen der Universitäten in die Analyse einbezogen werden (vgl. Abbildung 5). Als ein weiterer Grund

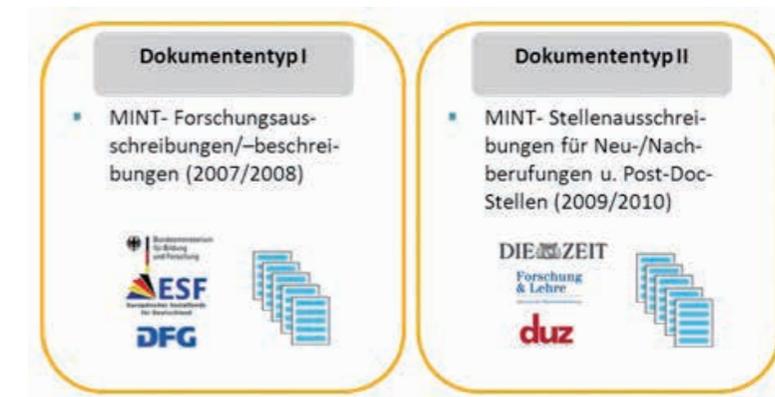


Abbildung 5: Zusammensetzung Textkorpora

Text Mining Prozess

Text Mining verfolgt einen quantitativen Ansatz zur Verarbeitung natürlicher Sprache. Im Unterschied zum Data Mining, einer Methode der angewandten Informatik, erfolgt beim Text Mining der zusätzliche Schritt der Strukturierung der Eingabedaten. Das Ziel des Gesamtprozesses ist die Datenextraktion in Form von Standardformulierungen in Ausschreibungstexten deutscher Forschungsfördereinrichtungen und Stellen-ausschreibungen deutscher Universitäten. Des Weiteren galt es, ausgeschriebene Forschungsthemen und Schlüsselkonzepte sowie insbesondere die verborgenen Beziehungen und Trends anhand einschlägiger Fachbegriffe innerhalb der Texte aufzudecken.

Ein weiterer Vorteil, der durch das Text Mining entsteht, ist die Möglichkeit, nicht abhängige Datenquellen (hier Dritt-mittelausschreibungen und Stellenausschreibungen) miteinander zu vergleichen und Zusammenhänge zwischen diesen beiden Datenquellen aufzudecken. Der Text Mining Prozess lässt sich in die Phasen Datenakquisition (1), Daten-vorverarbeitung (2), Datenextrahierung (3), Analyse der strukturierten Daten (4) und Datenevaluierung (5) unterteilen (vgl. Abbildung 6).

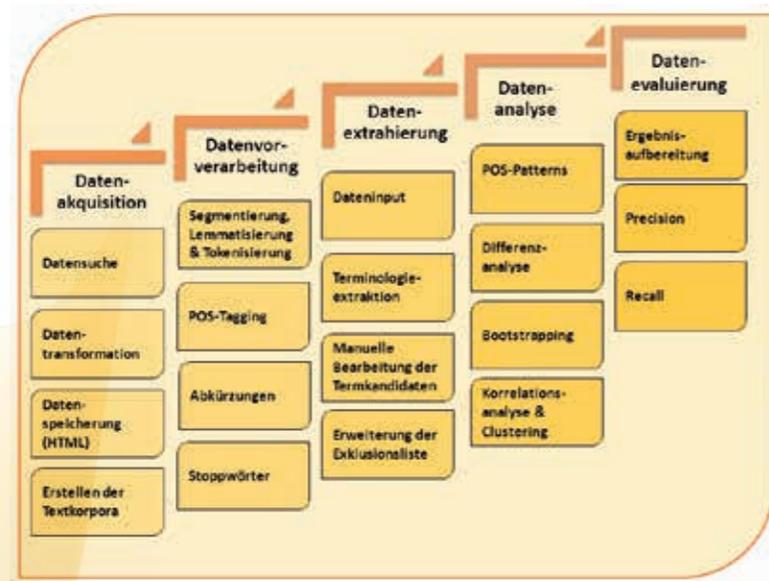


Abbildung 6: Text Mining Prozess

Die Ausgangsbasis dieser Untersuchung war ein neuentwickeltes Kategorienmodell, in Form einer hierarchisch angeordneten Baumstruktur (vgl. Abbildung 7), das mithilfe der Text Mining-Software „WordStat“ beide Datensätze auf MINT-Schlagworte durchsucht. Die MINT-Schlagworte basieren auf einer Internetrecherche, die ausgehend von dem Initialwort „MINT“, das für die Fachgebiete der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik steht, durchgeführt worden ist. Die einzelnen Fachgebiete, zum Beispiel „Mathematik“, wurden dabei betrachtet und davon ausgehend die vorhandenen Teilbereiche genauer untersucht. Das Modell wurde sowohl deduktiv, durch allgemeine Recherchetätigkeiten zu den einzelnen MINT-Disziplinen, als auch induktiv angereichert. Hierzu wurden die Gesamtwortlisten beider Datensätze ausgegeben und manuell auf das Vorkommen weiterer Schlagworte untersucht. Auf diese Art und Weise konnte das Kategorienmodell manuell auf über 26.000 Schlagwörter erweitert werden. Diese sind auf fünf Ebenen in Unterkategorien der MINT-Disziplinen angeordnet.



Abbildung 7: MINT-Kategorienmodell

Die Analyse auf Grundlage des erstellten Kategorienmodells hatte zum Ziel, eine Treffermatrix zu generieren, um die Treffermatrix beider Datensätze hinsichtlich der Schlagworte in den einzelnen Kategorien miteinander vergleichen

zu können. Aufgrund der Beschaffenheit der Dokumente in den ausgewählten Textkorpora lassen sich Forschungstrends anhand einzelner Begriffe ableiten. Dadurch dass die untersuchten Ausschreibungen aufgrund ihrer Intention eine Struktur aufweisen, die eine Kopplung von Teildisziplinen und einzelnen Fachbegriffen beinhalten, besteht eine hohe Korrelation zwischen Forschungstrends, Fachdisziplinen und Fachbegriffen. Kommt beispielweise der Begriff „Cloud“ in einer solchen Ausschreibung vor, ist mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass dieser Begriff in diesem Kontext einen Forschungstrend (beispielsweise Cloud Computing) der Disziplin Informatik widerspiegelt.

Es ergibt sich für Datensatz I (Drittmittelprojekte) und II (Stellenausschreibungen) nach dem Durchlaufen des elektronischen Kategorienmodells jeweils folgende Treffermatrix:

analysierte Drittmittelprojekte	Mathematik	Informatik	Naturwissenschaften	Technik	Σ
Trefferanzahl					
Mathematik	3577	960	2757	2897	9921
Informatik	573	2840	2329	2676	8418
Naturwissenschaften	670	367	38212	3744	43083
Technik	1753	1917	16611	24231	44512
Σ	6663	6084	59909	33348	
			Σ		105924

Abbildung 8: Treffermatrix Datensatz I

analysierte Stellenanzeigen	Mathematik	Informatik	Naturwissenschaften	Technik	Σ
Trefferanzahl					
Mathematik	2679	344	402	472	3897
Informatik	530	2190	509	1351	4579
Naturwissenschaften	476	291	9008	1777	11552
Technik	309	611	1927	8195	11042
Σ	3994	3436	11845	12795	
			Σ		31070

Abbildung 9: Treffermatrix Datensatz II

Im formalen Vergleich der beiden Datensätze I und II fällt auf, dass die Rangplätze, gemessen an der Anzahl (relativ und absolut) von M-, I-, N- und T-Dokumenten, in den Datensätzen identisch sind. Dies ist ein erster Hinweis auf eine Koppelung von universitären Stellenausschreibungen an die aktuelle Forschungslandschaft in Deutschland. Eine klare Vorreiterrolle haben dabei die Naturwissenschaften, die sowohl bei Drittmittelprojekten, als auch bei den gefundenen Stellenausschreibungen (relativ und absolut) führend sind (vgl. Abbildung 10).

	Anzahl Drittmittelprojekte		Anzahl Stellenanzeigen	
	absolut	relativ	absolut	Relativ
Mathematik	566	6%	349	17%
Informatik	580	6%	256	12%
Naturwissenschaften	5153	56%	846	40%
Technik	2922	32%	646	31%

Abbildung 10: Vergleich der Datenbasis

Betrachtet man die Schlagwort-Frequenzen auf dritter Ebene des Kategorienmodells (z. B.: 1. Ebene: Naturwissenschaften, 2. Ebene: Biologie, 3. Ebene: Zoologie), so lassen sich durch Zuordnung der fachdisziplinären Begriffe folgende Themenfelder innerhalb beider Datensätze erkennen (vgl. Abbildung 11 und 12):

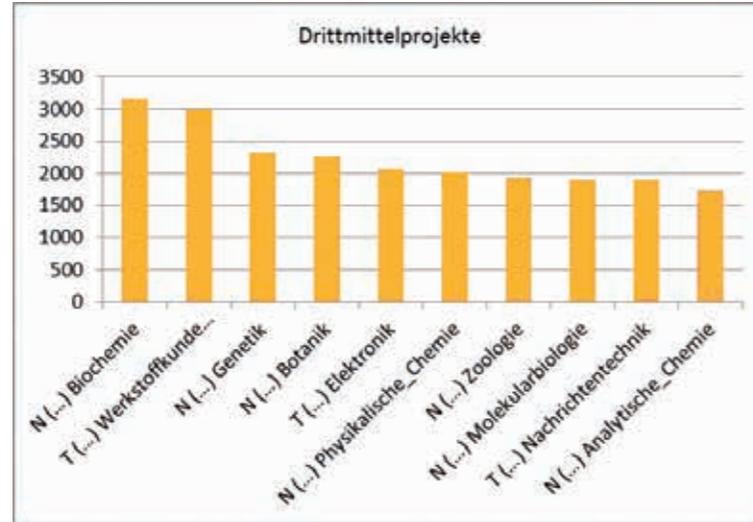


Abbildung 11: Drittmittelprojekte a

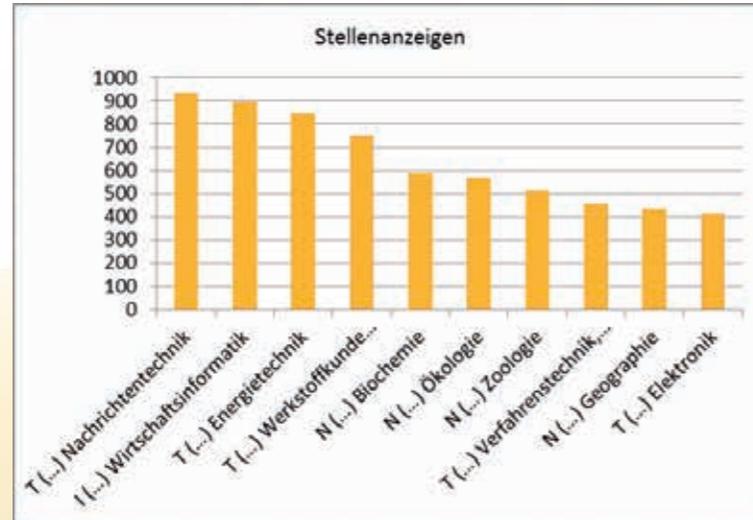


Abbildung 12: Stellenanzeigen a

Im Vergleich der beiden Frequenzanalysen fällt auf, dass es sechs Kategorien gibt, die sowohl bei Drittmittelprojekten als auch bei Stellenanzeigen zu den TOP 10-Kategorien gehören (Verfahrenstechnik, Biochemie, Werkstoffkunde, Zoologie, Nachrichtentechnik und Elektronik). Es ist aufgrund der verwendeten Begriffe hochwahrscheinlich, dass diese sechs Bereiche Forschungstrends darstellen, die nicht nur im Betrachtungszeitraum der Drittmittelprojekte, sondern auch anschließend in den Stellenausschreibungen stark ins Gewicht fallen. Dass hier keine Mathematik-Kategorie und nur eine Informatik-Kategorie vertreten waren, lässt sich durch die absoluten Häufigkeiten von Drittmittelprojekten/Stellenanzeigen begründen. Da die Frequenzanalyse stark von der absoluten Häufigkeit von M-, I-, N- und T-Dokumenten innerhalb der Datensätze beeinflusst ist, ist es sinnvoll die Forschungstrends mittels eines weiteren Maßes, der inversen Dokumentenfrequenz, zu validieren.

Für die vorliegenden Datensätze ergeben sich folgende Höchstwerte für die inverse Dokumentenfrequenz (vgl. Abbildung 13 und 14):

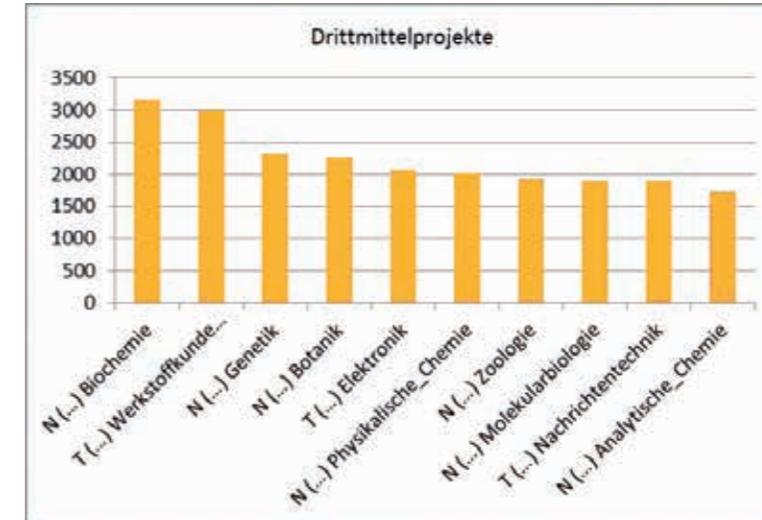


Abbildung 13: Drittmittelprojekte b

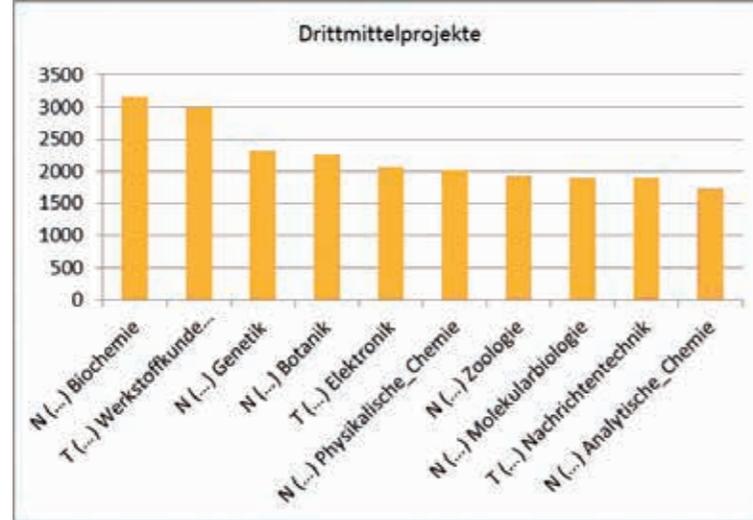


Abbildung 14: Stellenanzeigen b

Die gemeinsamen Kategorien innerhalb der TOP 10 lauten hier namentlich Biochemie, Werkstoffkunde und Nachrichtentechnik. Diese Bereiche sind ebenfalls in der reinen Frequenzanalyse in den TOP-Kategorien vertreten. Ihre Relevanz innerhalb beider Korpora wird untermauert.

Korreliert man die Ergebnisse beider Datensätze auf dritter Ebene des Kategorienmodells miteinander und bereinigt die Stichprobe um Didaktik-Schlagworte, die zwar in Stellenanzeigen, aber nicht in Drittmittelprojekten vorkommen, so ergibt sich eine geringe positive Korrelation von .35 zwischen beiden Datensätzen, in Bezug auf alle enthaltenen MINT-Schlagworte. Diese setzt sich zusammen aus Korrelationswerten von .35 für informatische Kategorien, von .00 für mathematische Kategorien, von .53 für naturwissenschaftliche Kategorien und von .50 für technische Kategorien. Das heißt, in der Mathematik ist eine Verbindung zwischen Drittmittelprojekten und Stellenanzeigen nicht nachweisbar. In der Informatik ist sie dagegen ersichtlich und in den Naturwissenschaften und der Technik anhand der Datensätze nachgewiesen (vgl. Abbildung 15). Eine eigentliche Trenduntersuchung gilt es in zukünftigen Forschungsprojekten zu untersuchen und zu belegen.

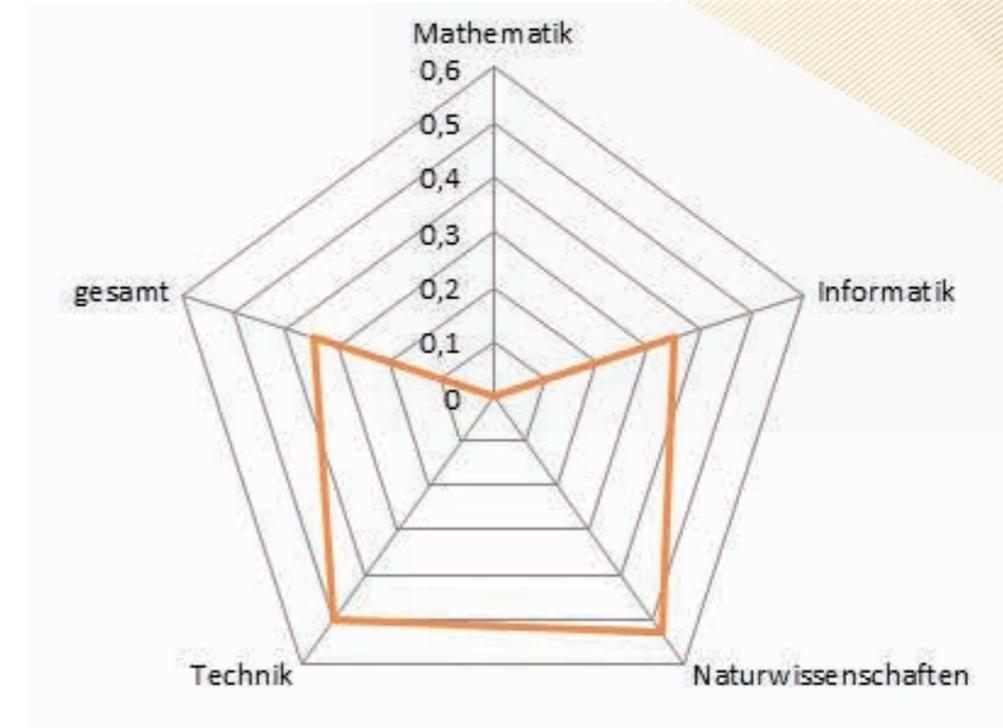


Abbildung 15: Korrelation der Datensätze

4.2 Problemzentrierte Interviews

Im Rahmen der leitfadengestützten, problemzentrierten Interviews (vgl. Flick 1995) wurden WissenschaftlerInnen unterschiedlicher Fachdisziplinen befragt, die die für eine Berufung in ihrer Fachkultur relevanten formalen Faktoren erfüllten. Auch wurden Personen in der PostDoc-Phase, die Projektleitungsfunktionen inne hatten, interviewt, um den Selektionsprozess schon vor der Habilitation bzw. für Disziplinen, in denen eine Habilitation nicht Grundvoraussetzung für eine Berufung ist, abzudecken.

Das Ziel der problemzentrierten Interviews ist:

- den **zeitlichen Verlauf** vom Forschungstrend zur Förderung und zum Qualifikationsprofil der BewerberInnen auf eine Professur nachzeichnen zu können und
- so die **Zusammenhänge**, in denen sich die **Entscheidungsprozesse zwischen Bewerbungen und Nichtbewerbungen qualifizierter Personen** befinden, aufzeigen zu können.

Diese Interviewmethode bot sich einerseits aufgrund ihrer offenen Herangehensweise, andererseits aufgrund der Zentrierung auf ein bestimmtes Problem als Erhebungsmethode für die vorliegende Fragestellung an. Während der Interviews wurde den InterviewpartnerInnen die Möglichkeit gegeben, ihre subjektive Sichtweise wiederzugeben. Diese Erzählungen der InterviewpartnerInnen wurden durch gleichbleibende Leitfragen und gegebenenfalls Nachfragen auf das Thema der Untersuchung begrenzt und unter Umständen auf dieses zurückgeführt. Die von Witzel (1985) vorgeschlagenen erzählungs- und verständnisgenerierenden Kommunikationsstrategien dienten zudem als wichtige Anregungen für den Gesprächsablauf.

Sampling

Die fachliche Herkunft der InterviewpartnerInnen erfolgte abgestimmt auf das Text Mining, auf MINT-Fächer beschränkt und somit vergleichbar. Die entsprechenden Auswahlkriterien wurden abhängig von den Ergebnissen des Text Minings, also den identifizierten Forschungstrends und der in Ausschreibungen erkennbaren Kriterien, festgelegt.

Die Selektionskriterien sind in Abbildung 16 zu sehen:

Kriterien	Mathematik	Informatik	Naturwissenschaften	Technik
Anzahl	4-5	4-5	4-5	4-5
Geschlecht	50%/50%	50%/50%	50%/50%	50%/50%
Fachbereich	Mathematik	Informatik	Biologie Physik Chemie	Elektrotechnik Maschinenbau Bauingenieurwesen
Forschungsbereich	Forschungstrends aus AP210			
Berufserfahrung	50% PostDocs mit <5 Dienstjahren 50% mit >5 Dienstjahren			
Familienverantwortung	50% mit / 50% ohne			
Position	ab PostDoc mit Projektleitungsfunktion			
Karriereplan	Im Lebenslauf erkennbare Tendenz zur wissenschaftlichen Laufbahn			
Formale berufsrelevante Faktoren	Je Fachkultur und Standort unterschiedlich Sind sie den Befragten überhaupt bekannt? Wenn ja, decken sie sich mit denjenigen der Entscheider/innen?			

Abbildung 16: Selektionskriterien zur Auswahl der InterviewpartnerInnen

Es wurden insgesamt 15 Personen befragt. 46% kamen aus technischen Fächern, 38% aus den Naturwissenschaften. Jeweils 8% der Befragten waren der Mathematik oder Informatik zuzuordnen (vgl. Abbildung 17).

Von den Befragten waren 67% Frauen und 33% Männer. Zwei der Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews in ein Berufungsverfahren involviert. Geographisch verteilten sich die InterviewpartnerInnen auf die Bundesländer Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bayern, Niedersachsen und Berlin. Ein Großteil (53%) der Interviewten war zwischen 31 und 40 Jahre alt, also im berufungsfähigen Alter. Ein nicht unbedeutender Teil von 27% wollte keine Angaben zum Alter machen.

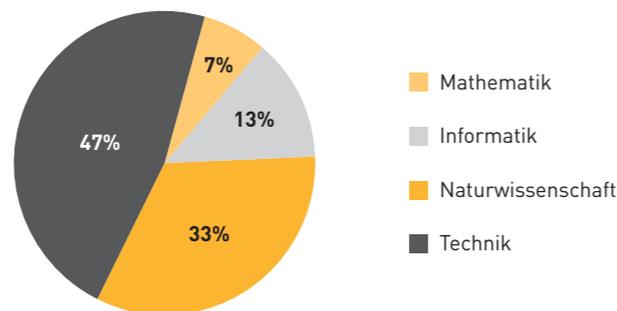


Abbildung 17: Fachzugehörigkeit der InterviewpartnerInnen

Der mit 40% überwiegende Teil der InterviewpartnerInnen war kinderlos. 13% hatten ein Kind und 20% mehr als zwei Kinder. Dabei wurden leibliche und adoptierte Kinder denen gleichgestellt, für die (Mit)Sorge getragen wurde. 27% beantworteten diese Frage nicht. Bei 20% der Interviewten ist die Partnerin oder der Partner ebenfalls in der Wissenschaft tätig.

Ergebnisse der Untersuchung

Um den zeitlichen Verlauf vom Forschungstrend zur Förderung und zum Qualifikationsprofil der BewerberInnen auf eine Professur nachzeichnen zu können und so die Zusammenhänge, in denen sich die Entscheidungsprozesse zwischen Bewerben und Nichtbewerben qualifizierter Personen nachzuzeichnen, wurden die verschriftlichten Interviews kodiert und analysiert. In mehreren Iterationsschleifen wurden die Codes dabei verdichtet und systematisiert, so dass ein immer aussagefähigeres Codesystem entstand. Abbildung 18 zeigt, wie sich die Codes über die Interviewdaten verteilen. Am häufigsten ist mit 15,86% aller Codes der Subcodekomplex B2: Berufungsverfahren/Persönliche Wahrnehmung/Ärger aufzufinden. Hier wurden vornehmlich die persönlichen Irritationen und Ärgernisse während eines laufenden Berufungsverfahrens aufgedeckt. Zusammen mit D6: Beruf/jetzig Tätigkeit/Änderungswünsche (9,11%) zeigt dies, dass diese Befragten mit den Berufungsverfahren nicht zufrieden sind. Vor diesem Hintergrund galt es zu hinterfragen, wie die Motive für eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Professur aussehen.

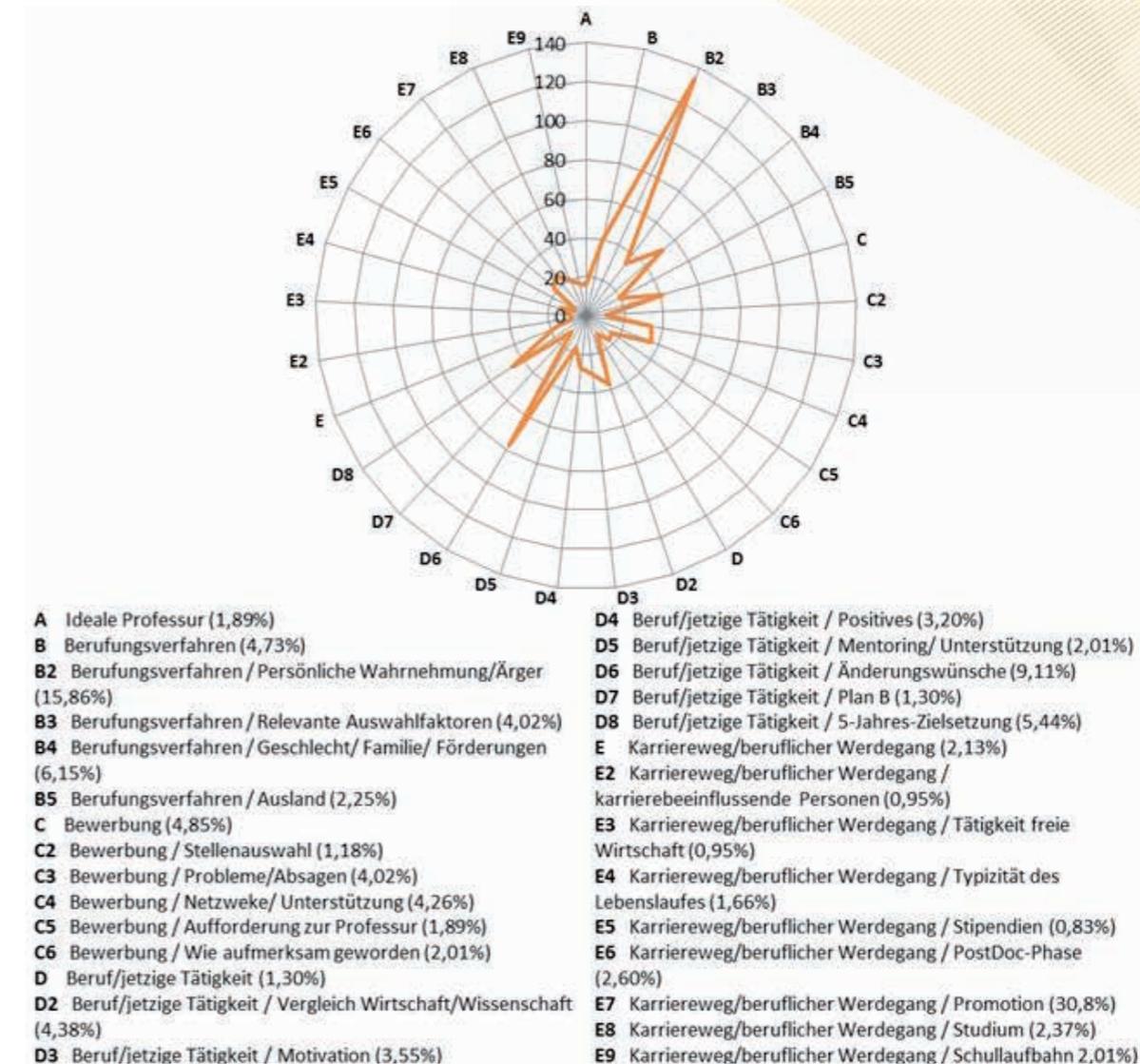


Abbildung 18: Problemorientierte Interviews – Häufigkeiten der Codes

In einem nächsten Schritt wurden nun die Beziehungen und Verbindungen von Codes zueinander betrachtet. Jedem Code auf der Vertikalen wurde jeweils jeder Code auf der Horizontalen gegenübergestellt und auf Nähe und Überschneidung analysiert. Dies ist in Abbildung 19 anhand der Größe und Farbe der Kreise dargestellt. Es zeigt sich, dass der Code Berufungsverfahren/Persönliche Wahrnehmung/Ärger mit dem Code Geschlecht/Familie/Förderung (52 Überschneidungen) stark zusammenhängt, ebenso wie mit den Änderungswünschen (43 Überschneidungen).

Diese beiden Codes kommen häufig in Bezug zum erstgenannten vor und deuten darauf hin, dass diese Befragten ein gewisses Maß an Frustration erlebten und deswegen Änderungsvorschläge formulieren. Geschlecht/Familie/Förderung überschneidet sich 23-fach mit Änderungswünschen. Das deutet darauf hin, dass genderspezifische Handlungsoptionen vorgeschlagen wurden. Die PostDoc-Phase hingegen ist mit 21 Überschneidungen stark mit der Promotion selbst verbunden und deutet darauf hin, dass der akademische Weg als von der Promotion determiniert beschrieben wird.

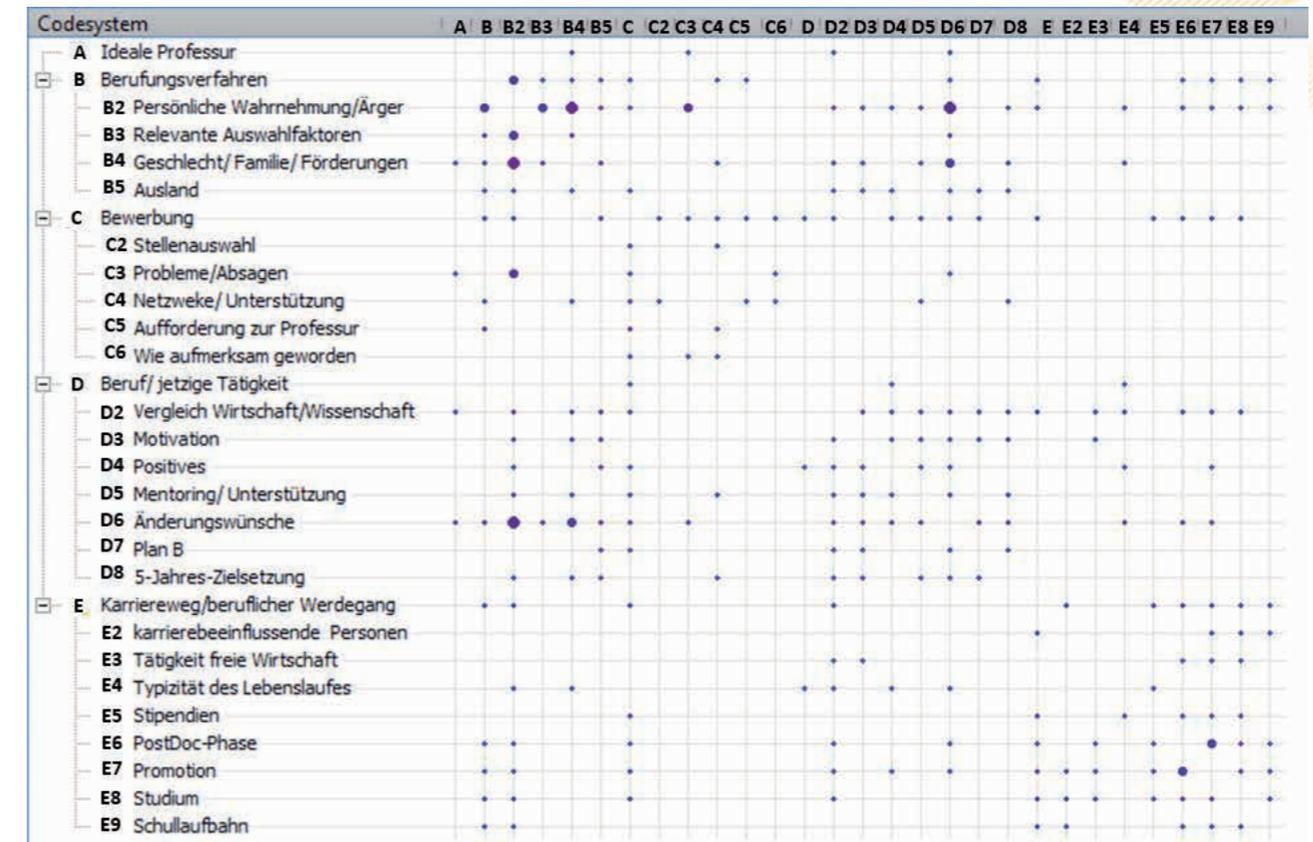


Abbildung 19: Problemzentrierte Interviews – Verbindungen der Codes

Betrachtet man nun die entsprechend kodierten Textstellen detailliert, lassen sich folgende Motive für die Bewerbung auf ein Berufungsverfahren und die Auseinandersetzung damit extrahieren und verdichten:

- Forschen als Leidenschaft
- Hierarchie
- Prestige
- Vergütung/Besoldungsstufe
- Geld als Anerkennung
- Ausstattung
- Personalverantwortung
- Plan B: Karriere außerhalb der Universität

Diese Motive werden im Folgenden anhand von exemplarischen Zitaten aus den Interviews dargestellt und gedeutet.

Hauptmotiv für eine wissenschaftliche Karriere der Befragten ist die intrinsische Motivation. Analog zu Webers Plädoyer zur Wissenschaft als Berufung (Weber 1919) wird Forschen als Leidenschaft, als Drang, beschrieben. Hierarchie, Prestige und Vergütung spielen eine untergeordnete Rolle:

„Man muss schon zurückstecken, aber meine Motivation, diese wissenschaftliche Motivation und dieser Drang, der ist eigentlich höherwertig.“ (Probandin 1; 56 Jahre alt)

Dennoch wurde die Besoldungsstufe und damit zusammenhängend Geld als Anerkennung für die eigene wissenschaftliche Leistung berücksichtigt. Wichtig war hierbei eine als adäquat empfundene Ausstattung sowie Personalverantwortung im Rahmen der Betreuung von DoktorandInnen.

„Und ich brauche irgendwie Strukturen, die eben auch Entwicklungsmöglichkeiten bieten und Anerkennungsmöglichkeiten.“ (Probandin 9; 38 Jahre alt).

Ebenso wurde eine Stärkung des Mittelbaus gewünscht:

„Ich glaube, man sollte in der Uni auch wieder diese akademischen Räte einführen, die halt auch die Kontinuität suchen. Wenn die Leute mit ihrer Promotion oder ihrer Diplomarbeit oder ihrer wissenschaftlichen Arbeit dort fertig sind, sind die weg. Da geht sehr viel Potenzial verloren. (...) Man müsste Leuten auch Perspektive geben können, in der Wissenschaft bleiben zu können, OHNE jetzt das nächsthöhere Amt anstreben zu müssen.“ (Proband 17; 32 Jahre alt).

Eine Karriere außerhalb der Universität blieb als Alternative im Hinterkopf:

„Plan B ist bei uns immer die Industrie.“ (Probandin 2; o.A.A.).

Gleichzeitig wurde die Sorge formuliert, dass dieser „Plan B“, je länger die Tätigkeit in der Wissenschaft dauert, nicht mehr umgesetzt werden könnte, wenn eine Berufung zu einem späteren Zeitpunkt als aussichtslos eingeschätzt würde.

„Wenn es jetzt aber noch mal ewig hin und her geht, dann war es eine komplette Fehlentscheidung. Wenn ich dann so überqualifiziert bin, kann ich ja auch schlecht wieder in so einen ganz normalen Job rein, die wissen ja da auch nichts mit mir anzufangen.“ (Probandin 7; 36 Jahre alt).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das zentrale Ergebnis aus den Interviews eine Divergenz zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation für akademische Karrieren (vgl. Abbildung 20) mit sich bringt. Die unterschiedlichen Motive lassen sich nicht ohne Weiteres vereinbaren. Die vermittelnden Momente zwischen diesen beiden Motivationslagern werden vornehmlich via Anerkennung formuliert: Die Ausstattung der eigenen Arbeitsumgebung, die Höhe der Besoldungsstufe und die Personalverantwortung werden von fast allen Interviewten als Anerkennung für die eigene wissenschaftliche Leistung und Führungsqualitäten gewertet.

„Des Weiteren, was das Besoldungssystem angeht, halte ich eine W3 für erheblich zu niedrig für eine Professur. Zumindestens, wenn erwartet wird, dass der Professor oder die Professorin sich Vollzeit diesem Job widmet“ (Proband 15; 42 Jahre alt).



Abbildung 20: Problemzentrierte Interviews – Motivation

5 Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Die folgenden Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen basieren auf den im Projekt erhobenen empirischen Daten. Es folgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Standpunkte, die die Äußerungen der befragten ExpertInnen im Hinblick auf die strukturellen und kulturellen Chancen und Barrieren, die im Wissenschaftssystem bestehen, widerspiegelt. Basierend auf den dargestellten Ergebnissen der Untersuchungen werden Handlungsempfehlungen aufgeführt.

5.1 Strukturelle Chancen und Barrieren

Als „Gendered Organisations“ zeigen sich Universitäten gegenüber Veränderungen eher resistent und reproduzieren asymmetrische Geschlechterverhältnisse systemintern. Universitäten sind als soziale Räume weiterhin durch „patriarchale“ Strukturen geprägt, in die Frauen nur durch hohen individuellen Aufwand Zugang haben. Eine Selbstselektion kann jedoch nur beschränkt beobachtet werden. Fremdbestimmte Entscheidungsmomente dominieren die Karrierewege in der Wissenschaft. Die Berufungsverfahren selbst sind durch wenige strukturelle und formelle Vorgaben geprägt. Dies bewirkt, dass viel Handlungsspielraum für beteiligte AkteurInnen bleibt, was allerdings nicht dazu beiträgt, mehr Frauen auf Professuren zu berufen.

5.2 Kulturelle Chancen und Barrieren

Informelle Hindernisse wie unkonkrete Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen sowie eine ungünstige Bestätigungs- und Wertschätzungskultur gegenüber Wissenschaftlerinnen enthalten selbigen die Anerkennung vor und stellen eine zentrale Hürde auf dem Weg, eine wissenschaftliche Karriere überhaupt in Betracht zu ziehen oder fortzuführen, dar. Als kulturelles Kapital werden hingegen Netzwerke und informelle Austauschbeziehungen weitgehend von den Wissenschaftlerinnen genutzt, die sich trotz der genannten Hindernisse dazu entschlossen haben, sich auf eine Professur zu bewerben.

Zudem führt das von Berufungskommissionen durchweg betrachtete Entscheidungskriterium „Passfähigkeit“ in das künftige Arbeitsumfeld zu negativen Effekten für Frauen in der Wissenschaft. Erstens wird aufgrund des patriarchalen Erbes der „Gendered Organisations“ die Möglichkeit für alternative Wissenschaftsbiographien kaum eröffnet, zweitens ist die Passfähigkeit weder objektivierbar noch spezifizierbar und so letztendlich abhängig von der jeweiligen personellen Zusammensetzung der Kommissionen. Es kann nicht grundsätzlich abgelehnt werden, auf die „Passfähigkeit“ der KandidatInnen zu achten, weil auch Gruppenprozesse innerhalb der Fakultäten und Universitäten zu beleuchten sind. Dennoch lässt sich hier die Frage nach der Sensibilität stellen, mit der die „Passfähigkeit“ im Berufungsprozess reflektiert wird.

Eine systematische Habitusambivalenz bei den befragten Wissenschaftlerinnen, durch die eine Zuschreibung der habitustypischen Verhaltensschemata nur für Männer positiv wirkt, bei Frauen jedoch zu Ausgrenzung führt, konnte nicht nachgewiesen werden. Wissenschaftlerinnen äußerten keine Divergenz, die sich auf eine nicht passende Zuschreibung von Wissenschaft vs. Geschlecht zurückführen ließe. Vielmehr zeigt sich ihnen die Entscheidung der Berufungskommission als Versuch, auf objektiv anmutende Kategorien und Entscheidungskriterien zurückzugreifen.

Ein weiterer Faktor, der sich sowohl strukturell als auch kulturell auswirkt, ist die wachsende Bedeutung von Drittmittelfinanzierung der Forschungsprojekte an Hochschulen. Daraus erwächst einerseits eine steigende Bedeutung von Publikationszahlen und Drittmittelvolumen, die aufgrund von z. B. Familienzeiten gendersymmetrisch sind.

Andererseits wird auch die Auswahl der Forschungsthemen zunehmend berufsrelevanter. Abseits vom Mainstream zu forschen birgt somit erhöhte Chancen, sich selbst für Berufungen ungeeignet zu machen. Frauen wird hier eine größere Affinität zu weniger populären Forschungsthemen zugeschrieben (Beaufaÿs 2003). Jedoch zeigte sich darüber hinaus, dass die Bedeutung von Drittmittelprojekten in entsprechenden Stellenanzeigen fachkulturspezifisch divergiert. Nicht in jedem Fach scheinen Drittmittel als Ausweis wissenschaftlicher Produktivität zu gelten (siehe Kapitel 3).

5.3 Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage der erhobenen empirischen Daten sowie der zuvor vorgestellten Ergebnisse wurden Handlungsempfehlungen generiert, die im Folgenden diskutiert und kritisch reflektiert werden.

Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufungskommissionen

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufungskommissionen wurde von vielen Befragten betont. Ein möglicher Lösungsansatz für diese Problematik ist die Einführung fachspezifischer Quoten durch die Universitätsleitung und Bund/Länder als realistische Annäherung an die gewünschte und häufig durch Berufsrichtlinien festgelegte Geschlechterparität in Berufungskommissionen. Über die Entwicklung und Einführung einer Datenbank von möglichen Berufungskommissionsmitgliedern kann die fachspezifische Quote ermittelt, in regelmäßigen Abständen kontrolliert und gegebenenfalls aktualisiert werden. Diese Aufgabe ist bei den Fakultäten und/oder den Dekanaten anzugliedern.

Um der Gefahr entgegenzuwirken, dass sich durch eine fachspezifische Quote die Anzahl von Frauen in Berufungskommissionen verringert, kann diese als Minimum angesetzt werden. Weiterhin besteht die Möglichkeit, diese Quote als „weiche“ Quote einzuführen: Ist der Anteil an Studentinnen zum Beispiel bei 20%, könnte die fachspezifische Quote an Frauen in der Berufungskommission 15% betragen. Um den Frauenanteil in

Berufungskommissionen allmählich zu steigern, ist es hilfreich, diesen innerhalb der Fachdisziplinen auch je nach Universität regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls das Minimum zu erhöhen. Überdies bietet es sich an, die fachspezifische Quote nur für stimmberechtigte Mitglieder einzuführen, so dass der Frauenanteil in Berufungskommissionen nicht durch nicht-stimmberechtigte Mitglieder ausgefüllt werden kann.

Negative Konsequenzen der Einführung einer fachspezifischen Quote können allerdings auch entstehen. Es ist denkbar, dass in den Berufungskommissionen von einzelnen Fächern nach der Einführung einer solchen Quote weniger Frauen vorhanden sind als zuvor. Eine Möglichkeit dem entgegenzuwirken ist es, den Kreis der möglichen Mitglieder einer Berufungskommission zu erweitern, indem man diese nicht nur aus internen Mitgliedern der einzelnen Fakultät besetzt, sondern verpflichtend auch mit externen Mitgliedern aus der wissenschaftlichen Gemeinschaft. Auf diese Weise kann auch der Gefahr einer möglichen Überlastung der Frauen, die als Berufungskommissionsmitglieder in Frage kommen, Rechnung getragen werden. In manchen Fällen kann es sich jedoch schwierig gestalten, geeignete

externe Mitglieder zu finden, die in der Lage sind, die BewerberInnen für die jeweilige Stelle als passend oder unpassend zu bewerten.

Offen bleibt die Frage, ob eine höhere Repräsentanz von Frauen in den Reihen der Berufungskommissionsmitglieder tatsächlich zu einer Steigerung des Professorinnenanteils führen kann. Ein erster Schritt in Richtung eines höheren Frauenanteils unter Professorinnen kann deshalb eine Sensibilisierung auch für die Unterrepräsentanz von Frauen bei allen Mitgliedern bzw. mindestens bei Vorsitzenden von Berufungskommissionen sein.

Befangenheit der GutachterInnen und informelle Prozesse

In Verbindung mit den GutachterInnen wurden die Problematik der Befangenheit sowie informelle Prozesse herausgestellt. Begünstigt werden diese durch die Praxis, die GutachterInnen durch die KandidatInnen selber vorschlagen oder aussuchen zu lassen. Damit einher geht die Schwierigkeit der – je nach Fach – sehr kleinen Fachszenen. In einer entsprechend großen Fachszene ist ein Lösungsansatz darin zu sehen, die potenziellen GutachterInnen je nach Fachszene und Denomination aufzustellen, regelmäßig zu prüfen und diese nach dem Zufallsprinzip auszuwählen. Dazu kann vor der Erstellung der Liste zu begutachtender KandidatInnen durch die Berufungskommission ein Pool an möglichen GutachterInnen erstellt werden. Zudem ist es erforderlich, potenzielle GutachterInnen für Vertraulichkeit innerhalb von Berufungsverfahren zu sensibilisieren.

Ein Nachteil der randomisierten Auswahl von GutachterInnen ist die Tatsache, dass es auf gewissen Gebieten nur eine sehr geringe Anzahl qualifizierter GutachterInnen gibt. Dem kann man entgegenwirken, indem zunehmend internationale GutachterInnen einbezogen werden. Dies hat weitere positive Nebeneffekte wie eine höhere Attraktivität deutscher Universitäten für ausländische BewerberInnen.

Vergleichbarkeit der Gutachten

Im Zuge der Begutachtung wurde die Vergleichbarkeit der Gutachten als Problemfeld betont, da häufig keine Vorgaben oder vorgegebene Kriterien zur Gutachtenerstellung vorhanden sind. Unterstützung kann die Erstellung einer standardisierten Vorlage zur Gutachtenerstellung durch die Fakultäten oder Dekanate bieten, die je nach zu besetzender Professur durch die Berufungskommission mit einer der zu besetzenden Stelle entsprechenden Bewertungsmatrix ausgestattet werden kann.

Durch zu hohe Standardisierung der Abläufe innerhalb von Berufungsverfahren besteht die Gefahr, dass sich ein Benchmarking-System durchsetzt, das bereits einen Gender-Bias enthält. Um dies abzuwenden, kann die jeweilige Bewertungsmatrix im Vorhinein zum Beispiel durch die Gleichstellungsbeauftragte auf eventuelle kritische Punkte überprüft werden. Es ist jedoch zu beachten, dass sich komplexe Auswahlverfahren nur schwer durch Standards und Regeln steuern lassen.

Benachteiligungsmechanismen beim Bewerbungseingang

Im Hinblick auf den Bewerbungseingang wurde die Vorsortierung beziehungsweise eine Aussortierung der Bewerbungsunterlagen von Frauen als Problemfeld identifiziert. Die Einrichtung eines fakultäts- sowie berufungskommissionsübergreifenden Bewerbungsmanagements kann garantieren, dass die in den Interviews beschriebene Aussortierung der Bewerbungen von Frauen ohne eine fachliche Begründung umgangen wird. An den Universitäten, die bereits über ein Bewerbungs- oder ein Berufsmanagement verfügen, wurde dieses Vorgehen durch die Befragten im Allgemeinen positiv bewertet. Weiterhin ist die Empfehlung auch in diesem Schritt des Berufungsverfahrens durch die Berufungskommissionsleitung oder das Bewerbungsmanagement eine teils standardisierte, teils auf die Professur hin individualisierte Bewertungsmatrix einzuführen, nach der sich die Mitglieder der Berufungskommission richten können. Diese kann im Vorhinein durch die Gleichstellungsbeauftragte überprüft werden, um die Reproduktion von Benachteiligungsmechanismen zu vermeiden.

Strukturelle Unsicherheiten der Position der Gleichstellungsbeauftragten

Insbesondere wurde im Rahmen der Interviews auch die Position der Gleichstellungsbeauftragten erwähnt. Als problematisch wurden die strukturellen Unsicherheiten, die Überlastung durch Gremienarbeit sowie das bei zentralen Gleichstellungsbeauftragten häufig fehlende Fachwissen und somit die fehlende Qualifikation zur sachgemäßen Beurteilung von KandidatInnen angesehen. Durch die Übernahme der Mitarbeit in Berufungskommissionen durch dezentrale, fachkundige Gleichstellungsbeauftragte könnte dies behoben werden. Eine strukturelle Stärkung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten kann durch die landes- und hochschulübergreifende Einrichtung eines Stimmrechts und von fachkundigen dezentralen StellvertreterInnen gefördert werden. Weitere strukturelle Stärkung kann durch spezifische Entlastungen und einer Unterstützung auf Arbeitsebene, zum Beispiel einem eigenen Arbeitsplatz und personeller Unterstützung geschehen.

Um die Zusammenarbeit innerhalb der Berufungskommission zu fördern, kann je nach zu besetzender Professur ein fachliches Coaching für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (und für weitere fachfremde Berufungskommis-sionsmitglieder) stattfinden. Außerdem besteht so die Möglichkeit für die Berufungskommis-sionsmitglieder, bereits vor dem eigentlichen Berufungsprozess, durch die Gleichstellungsbeauftragte in Genderthemen zu coachen oder sensibilisieren zu lassen.

Auswahlverfahren innerhalb der Berufungskommission

Im Zuge der Auswahlverfahren innerhalb der Berufungskommission wurden die Ungleichheiten in den Strukturen sowie bei dem Umgang mit BewerberInnen deutlich. Um dieses Problem zu lösen ist es nötig, standardisierte Struk-turen in Berufungsverfahren zu schaffen, die zu einer besseren Nachvollziehbarkeit der KandidatInnenauswahl und zu größerer Transparenz der Verfahren führen. Dies kann mittels detaillierter Berufungsrichtlinien oder Berufungs-handbücher geschehen, in denen einzelne Verfahrensschritte durch die Universitätsleitung deutlich strukturiert wer-den. Weiterhin könnten die einzelnen Bestandteile innerhalb der Verfahren mit einem Zeithorizont versehen werden, um die unnötige Verlängerung der Verfahren zu vermeiden. Die Erstellung von fachübergreifenden Leitfäden für Be-rufungsvorträge und anschließende Berufungsgespräche kann zudem eine Gleichbehandlung von Bewerberinnen und Bewerbern verbessern helfen.

Ansprache von BewerberInnen

Die Ansprache von potenziellen Bewerberinnen auf eine Professur wurde von vielen Interviewten als inadäquat und verbesserungsfähig dargestellt. Um mehr potenzielle Kandidatinnen anzusprechen, ist es möglich, dass sich die Ak-teurInnen, die für die Erstellung der Stellenausschreibung zuständig sind, durch die Gleichstellungsbeauftragte im Hinblick auf adäquate und gendersensible Sprache beraten lassen. Besonders relevant erscheint auch, dass bei zu-nehmend aktivem Recruiting Professorinnen und Professoren auf die verschiedenen Angebote zur Findung und auf ihre aktive Rolle bei der (internationalen) Suche geeigneter Kandidatinnen hingewiesen und sensibilisiert werden.

Betrachtet man die Stellenausschreibungen, wurde insbesondere die Breite oder Enge der Ausschreibung divers dis-kutiert. Während breitere Ausschreibungen zu größeren BewerberInnenzahlen führen und somit eventuell zu einem größeren Pool an Kandidatinnen, erhöhen diese jedoch auch die Anzahl an ungeeigneten Bewerbungen, wodurch ein höherer Arbeitsaufwand und eventuell eine längere Dauer des Verfahrens entstehen. Engere Ausschreibungen hingegen können auf bestimmte Personen zugeschnitten sein oder nur einen ausgewählten Kreis von BewerberInnen ansprechen. Hinzu kommt, dass BewerberInnen für besonders spezifische, enge Ausschreibungen die wissenschaft-

liche Breite fehlen könnte. Obwohl die Mehrheit der Befragten sich tendenziell für breitere Stellenausschreibungen aussprach, ist dieser Weg der BewerberInnenansprache nicht eindeutig vorteilhafter für Frauen als die engere Aus-schreibung von Professuren.

Strukturelle Abhängigkeiten und Unsicherheiten von Berufungskommis-sionsmitgliedern

Im Rahmen der Besetzung der Berufungskommission wurden strukturelle Abhängigkeiten zwischen den verschiede-nen Mitgliedern innerhalb der Kommission als problematisch identifiziert. Insbesondere wurde die Mitgliedschaft von DoktorandInnen und den dazugehörigen BetreuerInnen in Berufungskommissionen erwähnt, da sich diese bei Mei-nungsverschiedenheiten im Auswahlverfahren negativ auswirken kann. Darüber hinaus wurde dabei die Befristung der Arbeitsverträge bei Gleichstellungsbeauftragten und DoktorandInnen als bedeutend erachtet, da diese eventuell dazu führt, dass Mitglieder mit Befristung ihre Meinung weniger stark vertreten.

Abstimmung in der Berufungskommission

Auch die Abstimmung über die Berufsliste, die von Universität zu Universität unterschiedlich abläuft, ist als pro-blematisch einzuschätzen. Hierbei zeigten sich abweichende Meinungen im Hinblick auf die Anonymität der Abstim-mung. Der Vorteil einer anonymen Abstimmung ist, dass strukturelle Abhängigkeiten nicht oder nur in geringem Maße wirksam sind. Da innerhalb von Berufungskommissionen jedoch in der Regel offene Diskussionen über die KandidatInnen stattfinden, hat eine anonyme Abstimmung keinen Mehrwert.

Gendersensibilisierung der Struktur(planungs)kommission

Die Struktur(planungs)kommissionen bestehen in der Regel aus DekanInnen und StudiendekanInnen sowie aus wei-teren VertreterInnen der Fakultäten. Sie planen die Ausgestaltung und Denomination der zu berufenden Professuren und sind den Berufungskommissionen vorgelagert. Auf den Ergebnissen dieser Kommissionsarbeit bauen die Be-rufungskommissionen auf. Die Interviews zeigen, dass bei dieser Kommissionsarbeit Gender-Aspekte häufig kaum eine Rolle spielen. Hier sollte Gender als Querschnittsthema implementiert, für die Problematik sensibilisiert und jede Entscheidung der Kommission auf mögliche gegenderte Auswirkungen hinterfragt werden. Die Implementie-rung und das Controlling der Gendersensibilisierung der Struktur(planungs)kommission sollten von der Gleichstel-lungsbeauftragten in Kooperation mit der Universitätsleitung und den Fakultäten durchgeführt werden. Dies kann zusammen mit einer fachspezifischen Quote verankert werden, wie sie für die Berufungskommissionen empfohlen wird. Ebenfalls wäre es vorteilhaft, die Arbeit der Struktur(planungs)kommissionen transparenter zu gestalten und zu dokumentieren.

Mögliche negative Auswirkungen hätten diese Empfehlungen bezüglich des ansteigenden bürokratischen Aufwandes. Vorgaben für die Struktur(planungs)kommissionen müssen erarbeitet, validiert, implementiert und in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Das vorgeschlagene Controlling führt zudem zu mehr Verwaltungsaufwand im Prozess. Die Denomination von Professuren ist ein unabdingbares Gestaltungsinstrument für Fakultäten und Universitäten, auch um sich von anderen Forschungsstandorten abzuheben und das eigene Profil zu schärfen. Hier die Möglichkeiten der Ausgestaltung von Professuren einzuschränken, könnte sich negativ auf die Forschungs- und Lehrlandschaft Deutschlands auswirken.

Zusammenfassung

Die Verbesserung und Umgestaltung von Berufungsverfahren an deutschen Universitäten im Hinblick auf Gender-sensibilität und Gleichstellungsaspekte ist seit einigen Jahren Thema in der Forschung. Bei der Frage nach Verbesserungspotenzial innerhalb der strukturellen Rahmenbedingungen wurde häufig auf die Standardisierung von Strukturen hingewiesen. Diese Notwendigkeit konnte durch das Projekt „Generation BeSt“ untermauert werden. Obgleich die Standardisierung von Berufungsverfahren schon häufig angesprochen und Schritte in diese Richtung in die Wege geleitet worden sind, konnten in dieser Hinsicht noch einige problematische Abläufe aufgedeckt werden. Dies spricht dafür, dass die sehr starke Neustrukturierung und Standardisierung solcher Verfahren eventuell nicht die bestmögliche Alternative sein muss. Daher ist es die Überlegung wert, Berufungsverfahren versuchsweise weniger standardisiert ablaufen zu lassen, um diese dann auf ihr Ergebnis hin zu untersuchen.

Als tiefergehende Problemlage zeichnet sich auch die Ausrichtung von Professuren ab. Gleichzeitig ist die Anzahl an StudentInnen in den letzten Jahren stetig gestiegen, während die Anzahl an Professuren sich nur leicht erhöht hat. Daraus ergibt sich ein eher geringer Spielraum in den Denominationen dieser Professuren auch bei breiteren Ausschreibungen, da die Lehre in jedem Fall gewährleistet sein muss. Die negative Konsequenz der breiteren Ausschreibungen beziehungsweise von breiter ausgerichteten Professuren wäre die, dass die Lehre, die durch Studienordnungen vorgeschrieben ist, nicht ausgeführt werden könnte.

Die Überbelastung von weiblichen Berufungskommissionsmitgliedern sowie der Gleichstellungsbeauftragten ist ein wichtiges Thema. Da häufig mehrere Berufungsverfahren gleichzeitig ablaufen und die Gleichstellungsbeauftragten in weiteren Gremien Mitglied sind, ist es notwendig Gleichstellungsbeauftragte zu entlasten. In jeder Berufungskommission kann in solchen Fällen eine Person aus den Reihen der ProfessorInnen von der Gleichstellungsbeauftragten ge-coacht werden, um dementsprechend im Sinne der Gleichstellungsbeauftragten im jeweiligen Berufungsverfahren

zu fungieren. Ein Vorteil dessen wäre die Verbindung von Fachwissen mit der Vertretung von Gleichstellungsaspekten innerhalb des Verfahrens.

Um die Gleichbehandlung aller BewerberInnen in Berufungsverfahren zu gewährleisten, sind Schulungen für alle an den Verfahren beteiligten AkteurInnen eine Möglichkeit, die sich nicht nur mit den Strukturen der Verfahren, sondern auch mit der Sensibilisierung auf Genderaspekte befassen. Die Vermittlung von Best Practice-Beispielen aus der deutschen Hochschullandschaft an die Universitätsleitungen könnte eine positive Orientierung für zukünftige Berufungskommissionen darstellen und eventuell in die bereits genannten Schulungen einbezogen werden. Zur möglichst objektiven oder unvoreingenommenen Kontrolle von Berufungsverfahren wäre die Einrichtung eines Berufs- oder allgemeinen Bewerbungsmanagements an allen Universitäten von Vorteil.

6 Literatur

Allmendinger, Jutta. 1999. Hochschulen im 21. Jahrhundert. Abschied von der Männerdominanz? Beiträge zur Hochschulforschung 21/4:247-256.

Allmendinger, Jutta, und Thomas Hinz. 2002. Perspektiven der Organisationssoziologie. J. Allmendinger & T. Hinz (Hrsg.), Organisationssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 42. Westdeutscher Verlag. Opladen: 9-28

Allmendinger, Jutta, Ellen Kienzle, Kerstin Felker, und Stefan Fuchs. 2004. „Und dann geht's Stück für Stück weiter hoch oder auch nicht.“ Abschlussbericht eines Forschungsprojekts über die Karrierewege von Männern und Frauen an der Tierärztlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München (unveröff.). Bericht/ München.

Allmendinger, Jutta. 2005. Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf. Edition Körber-Stiftung/ Hamburg.

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft. Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In: Alessandra Rusconi und Heike Solga (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: Barbara Budrich, S. 83-116.

Auspurg, Katrin, Thomas Hinz. 2010. Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005-2008. DFG/ Bonn.

Beaufaÿs, Sandra. 2003. Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.

Beaufaÿs, Sandra, und Beate Kraus. 2005. Doing science – doing gender: Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld – The production of academics and the reproduction of power relations in the scientific field. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 23, H. 1: 82-99.

Beaufaÿs, Sandra. 2007. Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. Regina-Maria Dackweiler (Hg.), Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster: 145-165.

Berghoff, Sonja, Gero Federkeil, Petra Giebisch, Cort-Denis Hachmeister, Mareike Hennings, und Detlef Müller-Böling. 2007. Das CHE-Forschungsranking deutscher Universitäten. Arbeitspapier Nr. 102. CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH/ Gütersloh.

Bock, Ulla, Anne Braszeit, und Christiane Schmerl (Hrsg.). 1983. Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie. Campus/ Frankfurt.

Bourdieu, Pierre. 1982. Die feinen Unterschiede. Suhrkamp/ Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre. 1988. Homo Academicus. Suhrkamp/ Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre. 1991. Physischer, sozialer und angeeigneter Raum. In Stadträume, Hrsg. Martin Wentz, 25-34. Campus-Verlag/ Frankfurt am Main.

Brothun, Mechthild. 1988. Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40, H. 2: 316-336.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. 2009. Förder-Ranking. Institutionen – Regionen – Netzwerke. Fachliche Profile von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Licht öffentlich geförderter Forschung. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA/ Weinheim.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. 2012. Förderatlas. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA/ Weinheim.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. 2012. DFG-Stellungnahme zur Literaturstudie „Gendereffekte in der Forschungsförderung“. DFG/ Bonn.

Europäische Kommission. 2001. Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnengruppe „Frauen und Wissenschaft“. Luxemburg.

Flick, Uwe. 1995. Handbuch Qualitative Sozialforschung, Kap. Befragungsmethoden, 177-188. Beritz/ Weinheim.

Geenen, Elke. 1994. Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Leske und Budrich/ Opladen.

Gross, Christiane, Monika Jungbauer-Gans, und Peter Kriwy. 2008. Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren. Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. Beiträge zur Hochschulforschung 30/4:8-32.

Gunter, Ramona, und Amy Stambach. 2005. Differences in men and women scientist's perceptions of workplace climate. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 11: 97-116.

Etzkowitz, Henry, Namrata Gupta, Marina Ranga. 2012. Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding. DFG/ Bonn.

Hausen, Karin, und Helga Nowotny (Hrsg.). 1990. Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch Verlag.

Ihsen, Susanne. 1999. Zur Entwicklung einer neuen Qualitätskultur ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Ein prozessbegleitendes Interventionskonzept. VDI- Fortschrittsberichte Reihe 16, band 12/ Düsseldorf.

Ihsen, Susanne. 2005. Special Gender Studies for Engineering? *European Journal of Engineering Education* 30: 487-494.

Jansen, Dorothea, Andreas Wald, Karola Franke, Ulrich Schmoch und Torben Schubert. 2007. Drittmittel als Performanzindikator der wissenschaftlichen Forschung. Zum Einfluss von Rahmenbedingungen auf Forschungsleistung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 59, H. 1:125-149.

Janshen, Doris, und Hedwig Rudolph. 1987. Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. De Gruyter/ Berlin/ New York.

Lind, Inken. 2006. Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Center of Excellence Women and Science (CEWS)/ Bonn.

Lind, Inken. 2007. Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren? Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln. Köln: Wissenschaftsrat: 59 – 86.

Löffler, Marion. 2008. Formalisierte Informalität? Wie das Leitbild Wissensgesellschaft Karrierebedingungen von Frauen an Universitäten verändert. *SWS-Rundschau* 4: 413-431.

Löther, Andrea. 2011. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. GESIS- Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Fachinformation für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)/ Bonn.

Malone, Kareen Ror, Nancy J. Nersessian, und Wendy Newstetter. 2005. Gendert writ small: Gender enactments and gendered narratives about lab organizations and knowledge transmission in a biomedical engineering research setting. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 11: 61-81.

Matthies, Hildegard, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, und Dagmar Simon. 2001. Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Edition sigma/ Berlin.

Metz-Göckel, Sigrid. 2007. Exzellente Bildung von Frauen – Die Internationale Frauenuniversität als Forum einer Weltelite gebildeter Frauen. In: Dackweiler, Regina. 2007. Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster: Campus.

Metz-Göckel, Sigrid, Petra Selent, und Ramona Schürmann. 2010. Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. Beiträge zur Hochschulforschung 32/1:8-35.

Ramirez, Francisco O. 2003. Frauen in der Wissenschaft – Frauen und Wissenschaft. Liberale und radikale Perspektiven in einem globalen Rahmen. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.). 2003. Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Transcript Verlag/ Bielefeld.

Roloff, Christine (Hrsg.). 2002. Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Kleine/ Bielefeld.

Rossiter, Margaret W. 2003. Der Matthäus Matthilda-Effekt in der Wissenschaft. Wobbe, Theresa (Hrsg.). 2003. Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Transcript Verlag/ Bielefeld.

Schlüter, A. und Michaela Harmeier. 2012. Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW. Essen.

Schmitt, Tassilo, Nina Arnold, und Magnus Rude. 2004. Berufungsverfahren im internationalen Vergleich. Arbeitspapier Nr. 53. Centrum für Hochschulentwicklung.

Schreier, Margrit. 2010. Fallauswahl. In Günter Mey & Katja Mruck (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie (S. 238-251). VS Verlag/ Wiesbaden.

Spangenberg, Ulrike, und Christine Färber. 2008. Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus/ Frankfurt.

Statistisches Bundesamt. 2012. Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen. Wiesbaden.

Von Stebut, Nina. 2003. Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft/ Opladen.

Wissenschaftsrat (Hrsg.) 2000. Drittmittel und Grundmittel der Hochschulen 1993–1998. Köln: Geschäftsstelle d. Wissenschaftsrates.

Wissenschaftsrat (Hrsg.). 2007. Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln.

Witzel, Andreas. 1985. Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Beltz, Weinheim und Basel.

Weber, Max. 1919. Wissenschaft als Beruf. In: Max Weber. Schriften. 1894-1922. Ausgewählt und herausgegeben von Dirk Kaesler. Kroener Verlag, Stuttgart 2002.

Internetquellen

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.). Laufende Stadtbeobachtung – Raumabgrenzungen. Stadt- und Gemeindetypen in Deutschland. Laufende Raumbeobachtung des BBSR. Geometrische Grundlage. BKG, Gemeinden und Gemeindeverbände. 2011. http://www.bbsr.bund.de/nn_1067638/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/StadtGemeindetyp/StadtGemeindetyp__node.html?__nnn=true [zuletzt eingesehen am 14.05.2013].

Dalhoff, Jutta. 2012. Öffentliche Anhörung zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ am 11. Juni 2012. http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung/ADrs_17-278_c.pdf [zuletzt eingesehen am 03.05.13].

Dalhoff, Jutta. 2012. Öffentliche Anhörung zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ am 11. Juni 2012. http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung/ADrs_17-278_c.pdf [zuletzt eingesehen am 03.05.13].

Detmer, Hubert, und Christian Meurs. 2008. Forschung und Lehre. Berufungskultur vor Ort. http://www.academics.de/wissenschaft/berufungskultur_vor_ort_30697.html [zuletzt eingesehen am 21.03.13].

Meuser, Michael. 2006. Geschlecht und Arbeitswelt. Doing Gender in Organisationen. <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=570&Jump1=RECHTS&Jump2=5> [zuletzt eingesehen am 04.09.2013]

Thiem, Anja. 2013. Kompetenzprofile, Erfolgskriterien und Qualifizierungsanforderungen für Wissenschaftlerinnen im Forschungsfeld Umwelt- und Nachhaltigkeitswissenschaften. Leuphana Universität Lüneburg. <http://www.leuphana.de/professuren/umweltplanung/forschung/forschungsprojekte/wissenschaftlerinnen-im-forschungsfeld-umwelt-und-nachhaltigkeitswissenschaften.html> [zuletzt eingesehen am 11.06.2013].

Witschel, Hans Friedrich. 2004. Text, Wörter, Morpheme — Möglichkeiten einer automatischen Terminologie-Extraktion. Universität Leipzig Fakultät für Mathematik und Informatik Institut für Informatik. Deutscher Wortschatz (Hrsg.). 1998. Leipzig. <http://wortschatz.uni-leipzig.de/~fwitschel/papers/GLDVPPreis.pdf> [zuletzt eingesehen am 03.05.13].

Weiterführende Literatur

Beaufajšs, Sandra, Anita Engels, und Heike Kahlert (Hrsg.). 2012. Einfach Spitze?: Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus/ Frankfurt am Main.

Dahlmann, N., S. Jeschke, C. Thomsen, und M. Wilke. 2006. Overcoming the Gender Gap: New Concepts of Study in Technological Areas. In: Proceedings of the 2006 ASEE Annual Conference & Exposition. Chicago, USA. 18-21.

Dahlmann, N., M. Elsner, S. Jeschke, N. Natho, und C. Schröder. 2008. Gender Gap in Technological Disciplines: Societal Causes and Consequences. In: IEEE International Symposium on Technology and Society (ISTAS 08). Fredericton, Kanada. 58-64.

Gutiérrez-Lobos, Karin, Sonja Lydtin, und Karoline Rumpfhuber (Hrsg.). 2012. Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht? Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte. Medizinische Universität Wien. http://www.meduniwien.ac.at/homepage/fileadmin/HP-Relaunch/pdforganisation/gleichbehandlung/Veranstaltungen/Tagungsbaende/Tagungsband_Exzellenzdiskussion_2012_web.pdf#page=38 [zuletzt eingesehen am 16.09.2013]

Ihsen, Susanne, Yves Jeanrenaud, Verena Wienefoet, Andrea Hackl-Herrwerth, Victoria Hantschel, und Cornelia Hojer. 2009. Potentiale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen: Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen: Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.

Jeschke, Sabina. 2012. May the force be with you! Zum Gender Gap in der wissenschaftlichen Community. Vortrag im Rahmen des Symposiums „BESTE KÖPFE – MIT FRAUEN EXZELLENZ GEWINNEN“, Aachen, 07.02.2012. http://www.ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de/fileadmin/user_upload/INSTITUTSCLUSTER/Publikation_Medien/Vortraege/download/Gendergap_7Feb2012.pdf [zuletzt eingesehen am 16.09.2013]

Schubert, Frank und Sonja Engelage. 2011. Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63, 3: 431-457.



Generation BeSt



L. Müller, E. Borowski, R. Vossen, S. Jeschke, A. Thelen, S. Schröder, A. Richert: Zentrum für Lern- und Wissensmanagement, RWTH Aachen University
Y. Jeanrenaud, K. Scheibl, S. Ihsen: Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften, TU München

www.generation-best.de